

Solidaransvar for lønn i lov om allmenngjøring av tariffavtaler § 13



Universitetet i Oslo
Det juridiske fakultet

Kandidatnummer: 670
Leveringsfrist: 25. november 2010

Til sammen 17 890 ord

24.11.2010

Innholdsfortegnelse

1.	<u>INNLEDNING</u>	1
1.1	Tema og problemstilling	1
1.2	Metode	2
1.3	Avgrensninger	3
1.4	Rettskildebildet	4
1.5	Den videre fremstilling	6
2	<u>ALMINNELIG REFERANSEBAKGRUNN</u>	7
2.1	Allmenngjøringsloven	7
2.2	Behovet for allmenngjøringsloven	9
2.3	Virkemidler mot lavlønnskonkurranse	11
2.3.1	Overgangsordningen	12
2.3.2	Påseplikt, informasjonsplikt og innsynsrett	13
2.4	Behovet for solidaransvaret	13
3	<u>HVA ER HENSYNENE OG FORMÅLET MED SOLIDARANSVARET?</u>	15
3.1	Allmenngjøringslovens formål	15
3.1.1	Hvem er det allmenngjøringslovens formål å sikre?	15
3.1.2	Likeverdig lønn	17
3.1.3	Hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarked	18
3.2	Hensynene bak solidaransvaret	20
3.2.1	Faktisk lønnsutbetaling	20
3.2.2	Motivasjon til å velge seriøse underleverandører	20

4	<u>HVA INNEBÆRER SOLIDARANSVARET?</u>	21
4.1	Hvem kan bli solidarisk ansvarlig?	21
4.1.1	Leverandør og underleverandører	21
4.1.2	Hvilke av de solidarisk ansvarlige må utbetale manglende lønn?	23
4.2	Hvem er sikret av solidaransvaret?	24
4.2.1	Lovens virkeområde	24
4.2.2	Forskriftens virkeområde	25
4.2.3	Subjektet i allmenngjøringsloven § 13	26
4.3	Hva kan kreves av den solidarisk ansvarlige?	26
4.3.1	Lønn	27
4.3.2	Overtidsbetaling	31
4.3.3	Feriepenger	32
4.3.4	Forsinkelsesrenter og omkostninger	35
4.3.5	Fravikelighet	36
4.4	Fremsettelse av krav til den solidarisk ansvarlige	37
4.4.1	Hvilke krav stilles det til arbeidstakeren?	37
4.4.2	Hvilke frister gjelder ved fremsettelse av kravet?	39
4.5	Hva er betalingsfristen?	40
4.6	Hvilke muligheter har solidarisk ansvarlig til å kreve regress?	41
4.6.1	Hva er hjemmelsgrunnlaget for å kreve regress?	41
4.6.2	Hva kan kreves i regress?	42
4.7	Hvordan håndheves solidaransvaret og hvilke sanksjoner har brudd på solidaransvaret?	43
5	<u>ER SOLIDARANSVARET I SAMSVAR MED SITT TILTENKTE FORMÅL?</u>	44
5.1	Kan solidaransvaret sikre utenlandske arbeidstakere likeverdig lønn og lønnsutbetaling gjennom solidaransvaret?	44
5.1.1	Er hvem som er omfattet av solidaransvaret, i samsvar med formålet?	44
5.1.2	Er hva som er omfattet av solidaransvaret, i samsvar med formålet?	46
5.1.3	Er de krav som stilles til arbeidstaker, i samsvar med formålet?	49

5.1.4	Er fristen for å fremsette kravet, i samsvar med formålet?	51
5.1.5	Er håndhevings- og sanksjonsreglene i samsvar med formålet?	54
5.1.6	Kan manglende kjennskap til reglene, medføre at solidaransvaret ikke fungerer i samsvar med sitt formål?	55
5.2	Kan solidaransvaret gi entreprenører ”motivasjon til å velge seriøse underleverandører”?	56
5.2.1	Er hvem som kan bli solidarisk ansvarlig, i samsvar med formålet?	56
5.2.2	Er hvem som må utbetale lønnen, i samsvar med formålet?	57
5.2.3	Er betalingsfristene i samsvar med formålet?	58
5.2.4	Er muligheten til å kreve regress i samsvar med formålet?	59
5.3	Kan solidaransvaret bidra til å hindre konkurransevriddning?	60
5.3.1	Er solidaransvaret i samsvar med formålet dersom det bidrar til like konkurransevilkår for leverandørene?	60
5.3.2	Er solidaransvaret i samsvar med formålet dersom det vanskeliggjør markedstilgangen for enkelte aktører?	61
<u>6</u>	<u>KONKLUSJON</u>	<u>62</u>
<u>7</u>	<u>LITTERATURLISTE</u>	<u>64</u>

1. Innledning

1.1 Tema og problemstilling

Stadige avisoppslag viser at mange utenlandske arbeidstakere har blitt behandlet dårlig mens de har arbeidet i Norge. Avisartiklene har typisk omhandlet de utenlandske arbeidstakernes lave lønnsnivå og manglende utbetaling av lønn.¹ Dette er karakteristisk for det som kalles lavlønnskonkurranse.

Sosial dumping i form av lavlønnskonkurranse er et fenomen som har oppstått i kjølvannet av EØS/EU. Sosial dumping henviser til situasjoner hvor arbeidstakere har så dårlige lønns- og arbeidsvilkår at det ansees som uakseptabelt.² Problemet oppsto ved at det ble fri flyt av tjenester og arbeidskraft fra land med svært mye lavere lønnsnivå enn Norge. På bakgrunn av dette var det behov for å innføre tiltak som sikret arbeidstakere et akseptabelt lønnsnivå. Sosial dumping er ikke et rettslig begrep, men de rettslige problemer som behandler hvordan ulikheter i lønns- og arbeidsvilkår skal håndteres i EU/EØS-retten, kan samles under sosial dumping begrepet.³ Denne oppgaven vil ikke behandle hva som kreves i henhold til EØS-retten, men det nasjonale vern mot sosial dumping, mer spesifikt solidaransvaret for lønn i allmenngjøringsloven.⁴

Allmenngjøringsloven ble innført i 1993 som et juridisk virkemiddel for å prøve og hindre lavlønnskonkurranse. Loven hadde som formål å sikre utenlandske arbeidstakere likeverdig lønn, og hindre konkurransevridding.⁵

¹ Kagge (2007) og Gredde-Dahl (2009).

² Lavlønnskonkurranse og sosial dumping (2005) s. 9.

³ Evju (2008) s. 2.

⁴ Lov 4. juni 1993 nr. 58 (Allmenngjøringsloven) om allmenngjøring av tariffavtaler.

⁵ Allmenngjøringsloven § 1.

Sosial dumping kom for fullt på den politiske dagsorden i forbindelse med utvidelsen av EU i 2004. I revidert nasjonalbudsjett for 2006 la regjeringen frem den første handlingsplanen mot sosial dumping.⁶ I statsbudsjettet for 2009 ble handlingsplan 2 mot sosial dumping presentert.⁷ Et viktig tiltak i handlingsplan 2 var å utrede en modell for et solidaransvar etter allmenngjøringsloven.

Solidaransvaret ble innført den 1. januar 2010 som en håndhevingsmekanisme for minstelønnen i allmenngjøringsloven.⁸ Solidaransvaret er hjemlet i allmenngjøringsloven § 13, og innebærer at oppdragsgiver har et objektivt ansvar for lønn til underleverandørenes ansatte. Formålet er å sikre faktisk utbetaling av arbeidstakers lønn, og å motivere oppdragsgiveren til å velge seriøse underleverandører.⁹

Hovedproblemstillingen i denne oppgaven er: Hva innebærer solidaransvaret i allmenngjøringsloven § 13, og er det egnet til å oppnå sitt formål?

1.2 Metode

Det kan reises spørsmål ved om solidaransvaret fungerer slik regjeringen ønsker. Det vil i denne oppgaven vurderes om dette er tilfellet, ved å redegjøre for formålet bak solidaransvaret, innholdet i solidaransvaret, og deretter vurdere om disse samsvarer med hverandre.

Et formål uttrykker hva man forsøker å oppnå med en bestemmelse. Formålet med solidaransvaret er hjemlet i forarbeidene,¹⁰ men også i formålsbestemmelsen til allmenngjøringsloven.¹¹ Loven og forarbeidene er skrevet av lovgiver, og er derfor en viktig kilde til hva lovgiver har ønsket å oppnå.¹²

⁶ St.meld. nr. 2 (2005-2006) kapittel 3.6.

⁷ St.prp. nr. 1 (2008-2009) for Arbeids- og inkluderingsdepartementet s. 116-120.

⁸ Lov 19. juni 2009 nr. 42 om endringer i allmenngjøringsloven m.m. (solidaransvar mv.).

⁹ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 5.

¹⁰ L.c.

¹¹ Allmenngjøringsloven § 1.

¹² Eckhoff (1997) s. 102.

Ved å vurdere de enkelte deler av solidaransvaret opp mot formålene, vil det derfor være mulig å vurdere om solidaransvaret er et egnet virkemiddel til å oppfylle de mål lovgiver har satt.

Det vil dermed i denne oppgaven redegjøres både for hvordan retten er, og hvordan lovgiver mener retten bør være. Det stoffet som presenteres er derfor rettsdogmatisk, men også rettspolitisk. Om det lar seg oppstille et skille mellom rettsdogmatikk og rettspolitikk er et omstridt tema i rettsteorien,¹³ og vil ikke drøftes her.

1.3 Avgrensninger

Enkelte problemstillinger som knytter seg til solidaransvaret, vil det avgrenses mot, fordi de faller utenfor problemstillingen som er skissert ovenfor i punkt 1.1. Det vil kun redegjøres for de deler av solidaransvaret som er av betydning for den videre drøftelse av hensynene.

Både formålet med allmenngjøringsloven og formålet med solidaransvaret er rettet mot å sikre arbeidstakeren og det norske markedet. Dette medfører at de ulemper et slikt ansvar har for den solidarisk ansvarlige, ikke i så stor grad vil komme frem når de enkelte regler vurderes opp mot formålet. Oppgaven vil derfor på bakgrunn av lovgivers ønske om å verne arbeidstakeren, konsentrere seg om hensynet til arbeidstaker.

Mulighetene for misbruk av solidaransvaret fra arbeidstakere og arbeidsgiveren vil være viktig for å vurdere hvorvidt solidaransvaret er for vidtgående, men det vil ikke være avgjørende for om ansvaret forhindrer lavlønnskonkurranse. Dette vil derfor holdes utenfor.

En annen problemstilling er konkurssituasjoner. Det kan tenkes problemer forbundet med at det fremsettes krav om lønn til en solidarisk ansvarlig, og arbeidsgiver går konkurs. I tillegg kan det tenkes tilfeller der det allerede er skjedd utbetaling, og hvor arbeidsgiver går konkurs. Dette reiser en del særlige problemer av konkurreretslig

¹³ Frøberg (2010) s. 39.

karakter, som også har en side til den statlige lønnsgarantiordningen. Dette vil imidlertid også holdes utenfor.

Solidaransvaret reiser i tillegg en del spørsmål i forhold til EØS-retten. Sentrale problemstillinger er om solidaransvaret er en restriksjon på de fire friheter, om det er et dokumentert behov for solidaransvaret, og om det er proporsjonalitet mellom kostnadene ved virkemiddelet og problemet. Det vil knyttes noen korte bemerkninger til EØS-problematikken fortløpende, men disse spørsmålene vil ikke behandles inngående.

De skatterettslige aspekter ved solidaransvaret, for eksempel hvem som skal foreta forskuddstrekk for arbeidstakeren, vil også holdes utenfor.

1.4 Rettskildebildet

Den mest sentrale loven i denne fremstillingen er allmenngjøringsloven.

Solidaransvaret tilgodeser en part i kontraktkjeden på bekostning av en annen. Det var derfor strid om et slikt ansvar burde innføres. Av forarbeidene fremgår det at arbeidstakersiden er for solidaransvaret, mens arbeidsgiversiden er imot.¹⁴

Solidaransvaret er derfor en kompromissbestemmelse. Noen eksempler på kompromiss er fristen som avgrenser ansvaret, og begrensningen i hva ansvaret omfatter. Når det er tale om en kompromissbestemmelse som regulerer rettigheter og plikter mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, kan det være grunn til ikke å tolke de enkelte bestemmelsers innhold videre enn lovens ordlyd tilsier.¹⁵ Jeg vil derfor være tilbakeholden med å tolke ordlyden utvidende på bakgrunn av andre rettskilder.

Forarbeidene til allmenngjøringsloven¹⁶ og solidaransvaret¹⁷ vil også være svært sentrale for tolkningen av bestemmelsen og dens formål. I forbindelse med utredningen

¹⁴ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 50 og 51.

¹⁵ Jakhelln (2006) s. 101.

¹⁶ Ot.prp. nr. 26 (1992-93).

¹⁷ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009).

av solidaransvaret ble AGENDA engasjert for å beregne og vurdere konsekvensene av forslaget.¹⁸ Argumenter fra denne sluttrapporten vil ha liten rettskildevikt.

De ulike høringsinstansenes kommentarer til høringsbrevet angående innføringen av allmenngjøringsloven, endringer i allmenngjøringsloven og solidaransvaret, vil gi grunnlag for argumenter. Høringsuttalelser er en del av forberedelsen til et lovutkast, og er dermed å anse som et forarbeid.¹⁹ Deres rettskildevikt vil på den annen side ikke være særlig stor, men det vil kunne være av betydning dersom departementet baserer seg på disse ved utformingen av lovutkastet. De vil i tillegg være en svært viktig kunnskapskilde til bruk i vurderingen, fordi høringsuttalelsene er skrevet av blant annet interesseorganisasjoner som har unik innsikt i hvordan bestemmelsen vil gi seg utslag i praksis. På den annen side vil disse argumentene måtte brukes med en viss forsiktighet i det høringsinstansene ofte kun representerer den ene parten i en konfliktsituasjon.

Solidaransvaret har ikke vært framme i domstolene. Bestemmelsens ordlyd, og forarbeidene, vil derfor tillegges stor vekt ved vurderingen av bestemmelsens innhold.

Innholdet av allmenngjøringslovens formål vil som nevnt redegjøres for ved å vurdere hva lovgiver har ment med loven, men formålsbestemmelsen vil også kunne være en faktor ved tolkningen av hva solidaransvaret innebærer.²⁰

Lavlønnskurransen har vært svært aktuelt i media, og det er derfor inntatt flere eksempler fra avisoppslag. Disse har ikke rettskildevikt, men vil brukes for å skissere praktiske problemer.

¹⁸ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 65.

¹⁹ Eckhoff (1997) s. 65.

²⁰ Ibid. s. 101.

1.5 Den videre fremstilling

I tillegg til innledningen, består oppgaven av fire hoveddeler og en konklusjon.

I kapittel 2 vil solidaransvaret plasseres i en rettslig kontekst. Her vil også tilgrensende områder skisseres, da disse er avgjørende for om solidaransvaret fungerer slik det er ment i sammenheng med de andre bestemmelsene.

I kapittel 3 vil det redegjøres for hensynene til allmenngjøringsloven og solidaransvaret. Det vil skilles mellom allmenngjøringslovens formål og hensynene bak solidaransvaret.

I kapittel 4 vil det gjøres en vurdering av hva de enkelte deler av solidaransvaret innebærer.

I kapittel 5 vil det vurderes om solidaransvarets innhold oppfyller sitt tilsiktede formål. Dette vil gjøres ved at innholdet i kapittel 3 og 4 vil holdes opp mot hverandre.

Til slutt vil oppgaven avsluttes med en konklusjon i kapittel 6.

2 Alminnelig referansebakgrunn

2.1 Allmenngjøringsloven

Solidaransvaret er hjemlet i allmenngjøringsloven. Allmenngjøring innebærer at Tariffnemda treffer vedtak om at tariffavtale ved forskrift skal gjelde helt eller delvis for alle som utfører den type arbeid avtalen omfatter.²¹

En av de mest sentrale arbeidsgiverpliktene er å utbetale lønn til arbeidstaker. Tradisjonelt sett har lønnsvilkår, herunder lønnens størrelse, vært avtalebasert og dermed et privatrettslig forhold.²² Det finnes i utgangspunktet derfor ingen generell minstelønn i Norge. Allmenngjøringsloven er et unntak fra denne hovedregelen.

Allmenngjøringsloven står i en særstilling ved at lovgiver har sett behov for å gripe inn i det som tradisjonelt sett er et privatrettslig forhold. Samtidig er ordningen langt på vei tilpasset prinsippene for lønnsfastsettelse i Norge. Det er for eksempel opp til arbeidslivets parter å begjære allmenngjøring av tariffavtale.²³

I dag er det fem forskrifter som allmenngjør tariffavtaler. Tarifflønn er etter allmenngjort i byggebransjen,²⁴ på visse petroleumsanlegg på land,²⁵ delvis for skips- og verftsindustrien,²⁶ for jordbruks og gartnerieringen,²⁷ og så gjelder det en særlig tariffavtale for elektrofagene i Oslo og Akershus.²⁸

²¹ Allmenngjøringsloven § 5.

²² Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 43.

²³ L.c.

²⁴ Forskrift 6. oktober 2008 nr. 1121 om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge.

²⁵ Forskrift av 6. oktober 2008 nr. 1123 om allmenngjøring av tariffavtaler for enkelte petroleumsanlegg på land.

²⁶ Forskrift 6. oktober 2008 nr. 1137 om delvis allmenngjøring av Verkstedsoverenskomsten for skips- og verftsindustrien

I henhold til allmenngjøringsloven § 1 er lovens formål ”å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, og å hindre konkurransevridding til ulempe for det norske arbeidsmarkedet”.

Allmenngjøringsloven har dermed et todelt formål. I allmenngjøringsloven, slik den ble vedtatt i 1993, fremgikk det ikke at loven skulle hindre konkurransevridding. Dette kom imidlertid frem av lovens forarbeider.²⁹ Den ovenfor siterte formålsbestemmelsen er på bakgrunn av dette ikke slik bestemmelsen lød ved lovens inntreden. Slik formålet var formulert i forarbeidene kunne det fremstå som om disse to formålene var kumulative. Lovens nye ordlyd tilsier nå klart at dette er to adskilte formål. Disse formålene er imidlertid nært knyttet sammen.

Den nye formålsbestemmelsen trådte i kraft 1. september 2009.³⁰ Ved å innta formålet om å hindre konkurransevridding i loven, ble det todelte formålet mer tydelig. Hva som ligger i de enkelte begreper i formålsbestemmelsen vil drøftes i kapittel 3.

Lovens virkeområde er geografisk avgrenset i allmenngjøringslovens § 2. Loven gjelder for alle arbeidstakere i Norge,³¹ visse petroleumsvirksomheter³² og skip under norsk flagg, med mindre de er registrert i norsk internasjonalt skipsregister.³³ Loven gjelder ikke på Svalbard, da Svalbard ikke er omfattet av EØS-avtalen.³⁴

²⁷ Forskrift 16. november 2009 nr. 1375 om allmenngjøring av tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene.

²⁸ Forskrift 6. oktober 2008 nr. 1122 om allmenngjøring av tariffavtaler for byggeplasser i Osloregionen

²⁹ Ot.prp. nr. 26 (1992-93) s. 15.

³⁰ Lov 19. juni 2009 nr. 42 om endringer i allmenngjøringsloven m.m. (solidaransvar mv.).

³¹ Allmenngjøringsloven § 2 nr. 1.

³² Ibid. § 2 nr. 3.

³³ Ibid. § 2 nr. 2.

³⁴ Ibid. § 2 nr. 4 Jf. Lov 27. november 1992 nr. 109 (EØS- loven) om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde § 6.

Lovens virkeområde har ingen negativ avgrensning i forhold til nasjonalitet. I henhold til EØS-avtalen artikkel 4 skal ikke nasjonal lovgivning virke diskriminerende, verken formelt eller reelt.³⁵ Loven skiller derfor ikke mellom norske og utenlandske arbeidstakere. Loven er imidlertid begrenset til å gjelde arbeidstakere. Hvem som er omfattet av lovens virkeområde, vil drøftes ytterligere under punkt 4.2.1.

2.2 Behovet for allmenngjøringsloven

EØS-avtalen åpnet for fri bevegelse av tjenester og arbeidskraft uten de tillatelser som tidligere hadde vært krevet gjennom innvandringsregelverket.³⁶

Det kan trekkes et skille mellom tre typer av grenseoverskridende arbeid i forbindelse med EØS-avtalen. Det er de individuelle arbeidstakerne som kommer til Norge for å ta seg jobb, så er det de arbeidstakere som etablerer et selskap her, og til slutt er det de som midlertidig kommer hit for å utføre tjenester, og er ansatt hos en arbeidsgiver som er etablert i et annet land. For de to første gruppene vil det være Norges lover som kommer til anvendelse. For den siste gruppen, de som kalles utstasjonerte arbeidstakere, er det i utgangspunktet etableringslandets lover som anvendes på arbeidsforholdet.³⁷

Regjeringen uttalte i St.prp. nr. 100 (1991-92), i forbindelse med ratifikasjon av EØS-avtalen, at det var nødvendig å sikre mot at EØS-avtalen fikk utilsiktede virkninger. Det skulle derfor legges frem et lovforslag som skulle hindre at utenlandske arbeidstakere som arbeidet i Norge skulle få vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn norske arbeidstakere.³⁸

På bakgrunn av at den norske arbeidsretten ikke inneholdt noen regler om minstelønn var det behov for å opprette et vern både for de utstasjonerte arbeidstakere, og de arbeidstakerne som kom til for å ta arbeid i norske bedrifter. Allmenngjøringsloven ble utformet på bakgrunn av dette, men det ble på dette tidspunktet ikke truffet vedtak om allmenngjøring av tariffavtale.

³⁵ Ot.prp. nr. 26 (1992-93) s. 20 jf. EØS-loven

³⁶ B: Evju (2009) s. 3.

³⁷ Stensvik (2007) s. 1.

³⁸ Ot.prp. nr. 26 (1992-93) s. 5.

I 2004 ble EU/EØS utvidet med ti land, blant annet flere østeuropeiske land, heretter omtalt som EU-8 landene.³⁹ Lønnsnivået i Polen og de baltiske landene ligger så lavt som mellom 15 prosent og 25 prosent av det norske lønnsnivået.⁴⁰ Det oppsto derfor et særlig behov for å verne disse arbeidstakerne. Det lave lønnsnivået setter bedrifter fra disse landene i en posisjon der de kan tilby tjenester til en langt billigere pris enn normalt i vårt marked. Dette gjelder særlig innen områder der arbeidskraften står for store deler av utgiftene, som for eksempel i byggebransjen. For individuelle arbeidstakere ble det innført en overgangsordning som skulle sikre disse arbeidstakerne likeverdig lønn (se punkt 2.3.1). For tjenesteytelser med utstasjonerte arbeidstaker gjaldt det dog ingen slik ordning. Det var derfor i forbindelse med denne utvidelsen det ble truffet vedtak om allmenngjøring av tariffavtale.

Norge ble imidlertid også gjennom EØS-avtalen forpliktet til å verne mot nasjonal diskriminering og sikre likebehandling, jf. EØS-avtalen artikkel 28-29.⁴¹ I henhold til praksis fra EF-domstolen innebærer dette at statene har en plikt til å avstå fra å forskjellsbehandle utenlandske foretak, i tillegg skal de oppheve restriksjoner som kan gjøre det mindre tiltrekkende for en utenlandsk virksomhet å yte tjenester i et annet EU/EØS-land.⁴²

Vedtak truffet med hjemmel i allmenngjøringsloven kan være en restriksjon på den frie bevegelse i EØS området. Kravet om at det må lønnes over et minstenivå, vil kunne medføre økte utgifter som kan være en restriksjon på muligheten til å komme seg inn på markedet.

Det oppstår på bakgrunn av dette en motstrid mellom ønsket om nasjonal kontroll for å sikre mot lavlønnskonkurranse og hensynet til det frie marked.

³⁹ EU 8 er en samlebetegnelse for de nye østeuropeiske medlemslandene: Tsjekkia, Estland, Latvia, Litauen, Polen, Slovakia, Slovenia og Ungarn. Kypros og Malta ble også medlemsland på dette tidspunktet, men de er ikke en del av denne betegnelsen.

⁴⁰ Friberg (2006).

⁴¹ Evju (2006) s. 4.

⁴² Sak C-164/98 Mazzoleni, og Sak C-60/03 Wolff & Müller mot Jose Filipe Pereira.

Det er imidlertid slått fast av EF-domstolen at restriksjoner på det frie marked kan være lovlige dersom de bygger på tvingende allmenne hensyn.⁴³ Den tyske allmenngjøringsordningen har vært prøvet av EF-domstolen.⁴⁴ De kom til at den ivaretar tvingende allmenne hensyn, og at den derfor ikke er i strid med EØS-avtalen. Den norske loven har vært klaget til ESA. Saken ble lukket da loven i seg selv ikke er i strid med EØS-avtalen.⁴⁵

De enkelte forskrifter og endringer, slik som solidaransvaret, vil derimot måtte vurderes individuelt. Det tyske solidaransvaret ble i saken *Wolf & Muller* prøvet for EF-domstolen.⁴⁶ EF domstolen kom frem til at også solidaransvaret ivaretar et tvingende allment hensyn, og dermed kan den legitimere en restriksjon i den frie flyt av tjenester og arbeid. Den norske ordningen er basert på det tyske regelverket, det kan derfor presumeres at ordningen ikke vil være i strid med EØS-avtalen. Om det norske solidaransvaret er i samsvar med EØS-avtalen, må imidlertid vurderes konkret. I tillegg til å beskytte tvingende allmenne hensyn, så må et tiltak være proporsjonalt, og ikke allerede være tilgodesett av andre bestemmelser. Denne vurderingen vil som nevnt i avgrensingen ikke behandles inngående i denne oppgaven, da det er utenfor den skisserte problemstillingen.

2.3 Virkemidler mot lavlønnskonkurranse

Allmenngjøringsloven inneholdt i sin opprinnelige form kun to tiltak for å bidra til håndhevelse av lønn i henhold til allmenngjøring av tariffavtale. Det var gitt en utvidet rett til boikott, og brudd på loven var straffesanksjoner.⁴⁷ For bedre å kunne sikre at reglene ble etterlevd, ble Arbeidstilsynet og Petroleumsstilsynet i 2004 gitt en utvidet tilsynskompetanse.⁴⁸

⁴³ EØS-rett (2004) s. 451.

⁴⁴ Sak C-341/02 Kommisjonen mot Tyskland.

⁴⁵ B: Evju (2009) s. 2 jf. EFTA Surveillance Authority decision of 15 of July 2009 (Case 63724, DEC. NO 320/09/COL).

⁴⁶ Sak C-60/03 *Wolff & Muller* mot Jose Filipe Pereira.

⁴⁷ Ot.prp. nr. 92 (2005-2006) s. 2.

⁴⁸ Allmenngjøringsloven § 11.

Problemet er imidlertid at Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet har svært begrenset påleggskompetanse. I mangel av påleggskompetanse kan de ikke kreve at lønn faktisk utbetales. All lønnsforfølgning må dermed skje av den enkelte arbeidstaker.

Tilsynene kan kreve at visse dokumenter skaffes, slik som arbeidsavtaler som fastsetter krav på minstelønn, noe som kan være en medvirkende faktor til at arbeidstakere blir klar over sine krav. På den annen side er det ofte slik at arbeidsgiver opererer med flere arbeidsavtaler; en som de sender til Arbeidstilsynet, og en som de gir til arbeidstakeren.⁴⁹

Det er derfor blitt innført visse andre tiltak som også kan bidra til å hindre lavlønnskonkurranse. Det er blant annet innført et krav om identitetskort,⁵⁰ og krav til lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.⁵¹ Det vil i det følgende redegjøres nærmere for to andre tiltak innført for å hindre lavlønnskonkurranse.

2.3.1 Overgangsordningen

Da EU ble utvidet, ble det i utvidelsestraktaten enighet om en overgangsperiode på 7 år. Denne ordningen innebar at de gamle EU/EØS landene kunne gjøre restriksjoner i muligheten for arbeidsinnvandring fra EU-8 landene. Ordningen var en del av vilkårene for åtte av de ti nye landenes medlemskap i EU. Ordningen gjaldt parallelt med allmenngjøringsloven, men omfattet kun individuelle arbeidssøkere og utleide arbeidstakere. Dette innebar at utsendte arbeidstakere falt utenfor ordningen, og kun var sikret en minstelønn dersom en tariffavtale var allmenngjort.

Overgangsordning innebar at kravet til oppholdstillatelse i utlendingsloven ble videreført for disse medlemslandene.

Det ble dermed stilt krav om lønns- og arbeidsvilkår for å få oppholdstillatelse. For å kunne ta arbeid i Norge, måtte arbeidstakeren ha et konkret tilbud om heltidsarbeid. Det

⁴⁹ Lund (2006).

⁵⁰ Forskrift 30. mars 2007 nr. 366 om id kort Forskrift om identitetskort (id-kort) på bygge- og anleggsplasser.

⁵¹ Forskrift 8. februar 2008 nr. 112 om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.

måtte foreligge en avtale underskrevet av begge parter, og avtalen måtte innebære at arbeidstakeren ikke fikk dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn tariffavtale på gjeldende område.⁵² Overgangsordningen ble faset ut fra mai 2009,⁵³ og dermed økte omfanget av arbeidstakere som måtte sikres lønn gjennom et allmenngjøringsvedtak.

2.3.2 Påseplikt, informasjonsplikt og innsynsrett

Oppdragsgiver ble den 22. februar 2008 med hjemmel i allmenngjøringsloven § 12 pålagt en påse- og informasjonsplikt.⁵⁴ Dette innebærer at oppdragsgiver skal påse at arbeidstaker får utbetalt lønn etter allmenngjøringsforskriften, i tillegg til at entreprenører og underentreprenører skal informeres om minstelønn. Videre ble tillitsvalgte på samme tidspunkt gitt innsynsrett i dokumentasjon om lønns- og arbeidsvilkår. Disse tiltakene ble innført i 2008 da solidaransvaret ble vurdert, og de kan sies å være et utslag av et minste inngreps prinsipp.

NHO anfører i sin høringsuttalelse at dersom det innføres et solidaransvar, vil det ikke lenger være behov for påseplikten.⁵⁵ Departementet mener imidlertid at dersom påseplikten fungerer slik den skal, vil det være mindre sjanse for at arbeidstakere må benytte seg av solidaransvaret.⁵⁶

2.4 Behovet for solidaransvaret

Om det burde innføres et solidaransvar, ble vurdert i Ot.prp. nr. 56 (2006-2007). I proposisjonen ble det lagt til grunn at det på det daværende tidspunkt ville føre for langt å pålegge oppdragsgiver et solidaransvar.⁵⁷

Selv om det var innført en rekke viktige tiltak mot sosial dumping, og det var tegn til forbedringer, så departementet i 2008 på nytt grunn til å vurdere om det skulle innføres et solidaransvar. Dette var blant annet på bakgrunn av rapporter fra Arbeidstilsynet,

⁵² Friberg (2010).

⁵³ Ot.prp. nr. 40 (2008-2009).

⁵⁴ Forskrift 22. februar 2008 nr. 166 om påseplikt om informasjons- og påseplikt og innsynsrett.

⁵⁵ NHO (2009).

⁵⁶ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 56.

⁵⁷ Ot.prp. nr. 56 (2006-2007) s. 30.

som viste at det fortsatt var høyere risiko for sosial dumping for utsendte og innleide arbeidstakere enn for arbeidstakere ansatt i norske virksomheter.⁵⁸ I tillegg hadde sentrale arbeidstakerorganisasjoner flere ganger understreket behovet for et solidaransvar. Arbeidstilsynet påpekte i sine rapporter at selv om arbeidsinnvandreres lønnsnivå så ut til å ha økt, var det fortsatt mange som fikk utbetalt lavere lønn enn det som fulgte av gjeldende allmenngjøringsforskrifter.⁵⁹

Mange av arbeidsgiverorganisasjonene mente allikevel at lovgiver gikk for langt ved å innføre solidaransvaret. De mente at det ikke var påvist hvilken virkning det ville ha, og at det var et svært kostbart tiltak for den som ble solidarisk ansvarlig.⁶⁰ For å ivareta arbeidsgiversiden er det satt visse grenser for hvor vidtgående solidaransvaret er.⁶¹

Solidaransvaret ble 1. januar 2010 innført som et av mange tiltak mot sosial dumping.

⁵⁸ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 6.

⁵⁹ Ibid. s. 11.

⁶⁰ Ibid. s. 51.

⁶¹ F.eks Ibid.s. 59.

3 Hva er hensynene og formålet med solidaransvaret?

Det vil nå redegjøres for innholdet i hensynene og formålet bak solidaransvaret for å kunne se hva lovgiver ønsker å oppnå med bestemmelsen. Solidaransvarets er hjemlet i allmenngjøringsloven.

Formålet med allmenngjøringsloven, vil derfor være avgjørende for å vurdere hva lovgiver har ment å oppnå med solidaransvaret. I tillegg vil hensynene bak solidaransvaret, som fremkommer av solidaransvarets forarbeider, være en viktig kilde til informasjon.

3.1 Allmenngjøringslovens formål

Allmenngjøringslovens todelte formål er som nevnt å sikre likeverdig lønns- og arbeidsvilkår og hindre konkurransevridding.⁶² Det vil i dette punktet redegjøres for disse to formålene. Når det gjelder likeverdig lønns- og arbeidsvilkår, vil drøftelsen kun drøfte innholdet av likeverdig lønn, og ikke andre arbeidsvilkår, da det er lønnsbegrepet som er relevant for den videre drøftelse om solidaransvaret.

3.1.1 Hvem er det allmenngjøringslovens formål å sikre?

Allmenngjøringsloven § 1 skal sikre likeverdig lønn for ”utenlandske arbeidstakere”. Det fastslås i forarbeidene at arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep skal legges til grunn ved tolkningen av allmenngjøringsloven.⁶³ Det tradisjonelle arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven omfatter enhver som utfører arbeid ”i annens tjeneste”.⁶⁴

En ren tolkning av ordlyden tilsier at selvstendige oppdragstakere holdes utenfor lovens virkeområde. Det som er avgjørende for denne drøftelsen er i følge forarbeidene det

⁶² Allmenngjøringsloven § 1.

⁶³ Ot.prp. nr. 26 (1992-1993) s. 20.

⁶⁴ Lov 17. juni 2005 nr. 62 (Arbeidsmiljøloven) om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern § 1-8.

reelle arbeidsforholdet, og ikke det formelle. Dersom en person er registrert som selvstendig næringsdrivende, vil ikke dette i seg selv si at han faller utenfor arbeidstakerbegrepet.⁶⁵ Vurderingen av hvem som er arbeidstaker, beror i følge rettspraksis på en helhetsvurdering.⁶⁶ Viktige momenter i en slik avgjørelse er om det er en personlig plikt til å utføre arbeidet, om man er underordnet arbeidsgivers instruksjon og kontroll av arbeidet, om arbeidsgiver stiller nødvendige hjelpemidler til disposisjon, og om arbeidsgiver bærer risikoen for resultatet. Det vil måtte gjøres en konkret vurdering av om personen er å anse som arbeidstaker.

Det har, selv om det er det reelle forholdet som er avgjørende, vært et problem at arbeidsgiver organiserer sine arbeidstakere som selvstendig næringsdrivende, i håp om at det ikke oppdages at det reelt sett dreier seg om en arbeidstaker.⁶⁷ Det kan være flere forhold som motiverer arbeidsgiver til å organisere arbeidstakerne som selvstendig næringsdrivende. Det kan være kostnadsbesparende fordi det ikke må betales arbeidsgiveravgift, sykepenger eller lønn etter allmenngjøringsforskriften. I tillegg vil arbeidsgiver kunne unngå andre plikter etter arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven, for eksempel vil arbeidsgiver ikke være bundet av oppsigelsesvernet dersom han ikke lenger har behov for arbeidstakers arbeidskraft.

Dette er et problem som kan oppstå der arbeidstaker gis et særlig vern. Det er derfor svært viktig å sikre gode virkemidler for å avsløre det reelle arbeidsforholdet.

Allmenngjøringslovens § 1 er begrenset til å omfatte ”*utenlandske arbeidstakere*”. Den naturlige forståelse av utenlandsk er at arbeidstakeren ikke er norsk. I følge utlendingsloven § 48 er enhver som ikke er norsk statsborger utlending.⁶⁸ Statsborgerskap gir en borger visse rettigheter ovenfor staten, som oppholds- og arbeidstillatelse.⁶⁹

⁶⁵ Ot.prp. nr. 26 (1992-1993) s. 20.

⁶⁶ Bla. Rt. 1990 s. 903.

⁶⁷ Brandvold (2008).

⁶⁸ Lov 24. juni 1988 nr. 64 (Utlendingsloven) om utlendingers adgang til riket og deres opphold her.

⁶⁹ Gisle (2002) s. 276.

3.1.2 Likeverdig lønn

Allmenngjøringslovens formål er i følge § 1 å sikre arbeidstakeren ”likeverdig lønn”.

Betyr likeverdig lønn at det ikke skal være rom for avvik i lønnsnivået?

Høringsnotatet som foreslo innføringen av allmenngjøringsloven, var annerledes utformet.⁷⁰ Loven skulle forhindre ”*vesentlig dårligere*” arbeidsvilkår. Det må kunne antas at når det ble gjort en endring i forarbeidene,⁷¹ var det en bevisst handling fra lovgiver. Dette trekker i retning av at det med begrepet likeverdig, er ment at det ikke skal være rom for et avvik.

Dette samsvarer med prinsippet om likebehandling.⁷² Lønnsnivået kan variere fra bransje til bransje, eller innad i bransjen basert på saklige grunner, typiske kvalifikasjoner, ansiennitet, ansvar osv, men det bør ikke være lønnsforskjeller kun på bakgrunn av nasjonalitet. Dette tilsier også at det ikke bør være rom for avvik.

Forarbeidene gir en noe annen definisjon av formålet enn ordlyden. Det er i henhold til forarbeidene ”*urimelige lønns- og arbeidsvilkår*” loven har som formål å verne arbeidstakere mot.⁷³ Dette trekker i retning av at det er rom for et visst avvik i lønnsnivået.

Det er i henhold til forarbeidene de samlede lønns- og arbeidsvilkår som må være avgjørende for om lønnen er å anse som likeverdig. Det vil være svært vanskelig å foreta slike vurderinger dersom små avvik ikke var tillatt. Vurderingen må baseres på en konkret skjønsmessig helhetsvurdering. Det som i praksis vil være relevant å vurdere for å avgjøre om vilkårene er likeverdige, vil være bestemmelsene om lønn.⁷⁴ Reelle hensyn tilsier derfor at det må være rom for et visst avvik.

⁷⁰ Poulsson (2005) s. 2323.

⁷¹ Ot.prp. nr. 26 (1992-93).

⁷² Jakhell (2006) s. 64. Definisjon av prinsippet om likebehandling.

⁷³ Ot.prp. nr. 26 (1992-1993) s. 22.

⁷⁴ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 21.

Likeverdig er ikke det samme som lik lønn. I ordboken brukes synonymer som ”*jevnbyrdig*” og ”*tilsvarende*” for likeverdig.⁷⁵ Lovens endelige utforming trekker derfor også i retning av at det er rom for avvik i lønnsnivået, men avviket må i følge ordlyden være lite.

Begrepet likeverdig i allmenngjøringslovens formål gir altså rom for et mindre avvik i lønnsnivået.

Spørsmålet videre blir hva som er å anse som lønn? Den språklige forståelse av lønn, er at det er betaling for et arbeid. Hva arbeidstakeren har krav på i lønn, vil imidlertid bero på arbeidsavtalen. Lønn vil kunne beregnes på flere måter. Det kan være tidlønnssystemer der lønn utbetales i forhold til en tidsenhet. Da vil det være tilstrekkelig at arbeidstakeren stiller sin arbeidskraft til disposisjon for å få krav på lønn. Det vil for eksempel si at dersom arbeidsgiver ikke har nok arbeid, og arbeidstaker må sitte og vente, vil han allikevel ha krav på lønn. En annen mulig løsning er at krav på lønn er betinget av hva arbeidstakeren produserer eller selger, et prestasjonslønnssystem.⁷⁶

Lønnsbegrepet er ikke avgrenset på noen måte. Det tyder derfor på at lovgiver har ment at allmenngjøringsloven skal sikre all godtgjørelse for arbeidstakers arbeidskraft.

Overtidsbetaling er betaling for arbeid utover normal arbeidstid; også dette er betaling for arbeidstakerens arbeidskraft, og må kunne sies å falle inn under formålets ordlyd.

3.1.3 Hindre konkurransevridding til ulempe for det norske arbeidsmarked

Flere av høringsuttalelsene var uenig i at hensynet til konkurransevridding skulle inntas i formålsbestemmelsen. Det er kun vridding til ulempe for det norske markedet som er omfattet av formålsbestemmelsen. Det ble henvist til forarbeidene der det uttales at

⁷⁵ Ordnett.

⁷⁶ Jakhelln (2006) s. 326.

det ikke skal ”treffes allmenngjøringsvedtak hvis siktemålet er å gi norske tariffavtaler generelt et utvidet område”.⁷⁷

NHO mente dessuten at dette formålet var i strid med EØS-avtalen.⁷⁸ Stein Evju,⁷⁹ Olav Kolstad og Erling Hjelmeng⁸⁰ har også tatt opp om dette hensynet kan stå seg i forhold til EØS-retten. De anfører at hensynet til å hindre konkurransevridding i seg selv, trolig ikke kan begrunne en restriksjon. Kolstad og Hjelmeng mener imidlertid på bakgrunn av EF-domstolens praksis, at lovgivers uttrykte hensikt ikke alene er avgjørende.⁸¹ Dersom ordningen reelt sett innebærer merbeskyttelse for arbeidstaker, vil den ikke nødvendigvis være i strid med EØS-retten.

Hva ligger i å hindre konkurransevridding? Synonymer for å hindre er å stanse, sperre og utelukke.⁸² Konkurransevridding foreligger når noen i et marked blir begunstiget slik at det påvirker konkurransen mellom foretakene.⁸³ Begunstigelsen er i denne sammenheng det at arbeidstakeren får lønnes sine mindre enn andre som ikke bruker utenlandsk arbeidskraft. Ordlyden tilsier altså at det er ønskelig å sperre mot en vridding i markedet på grunnlag av at disse arbeidsinnvandrere mottar lav lønn. Det er ikke ønskelig at det skal være en fordel å bruke utenlandsk arbeidskraft.

Dette kan gjøres på flere ulike måter. Alle utenlandske bedrifter og arbeidstakere kan for eksempel nektes tilgang til det norske markedet. Dette ville imidlertid klart vært i strid med EØS-avtalen.

Lovgivers forsøk på å sikre utenlandske arbeidstakere likeverdig lønn, kan muligens også hindre konkurransevridding. Dersom det er lik lønn mellom utenlandske

⁷⁷ Innst. O. nr. 98 (1992-93) s. 7.

⁷⁸ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 22.

⁷⁹ Evju (2006).

⁸⁰ Kolstad og Hjelmeng (2006) s. 13.

⁸¹ Ibid. s. 14.

⁸² Ordnett.

⁸³ EØS-rett (2004) s. 607.

arbeidstakere og norske arbeidstakere, vil det at EU-8 landene har et lavere lønnsnivå, ikke kunne fungere som konkurransefortrinn i det norske arbeidsmarkedet.

3.2 Hensynene bak solidaransvaret

Formålet med solidaransvaret følger av dens forarbeider: *”I tillegg til å sikre faktisk lønnsutbetaling, er siktemålet for et solidaransvar å gi oppdragsgivere sterkere motivasjon til å velge seriøse underleverandører”*.⁸⁴

3.2.1 Faktisk lønnsutbetaling

Begrepet *”faktisk lønnsutbetaling”* sikter ikke til lønnsnivået, slik som formålet til allmenngjøringsloven, men det å få utbetalt lønnen arbeidstakeren faktisk har krav på. Ved å gi arbeidstaker muligheten til å rette sitt lønnskrav mot flere, gjennom solidaransvaret, forsøker lovgiver å sikre at de som har krav på lønn etter allmenngjøringsforskriften, også faktisk får lønnen utbetalt.

Er formålet til solidaransvaret begrenset til kun å sikre faktisk utbetaling av lønn etter allmenngjøringsforskriften? En ren tolkning av forarbeidets ordlyd tilsier at all lønnen arbeidstaker har krav på etter arbeidsavtalen, bør det sikres at han faktisk får utbetalt. Solidaransvaret er imidlertid en håndhevningsmekanisme etter allmenngjøringsforskriften. Solidaransvarets formål må derfor kunne begrenses til utbetaling av lønn i henhold til allmenngjøringsforskriften.

3.2.2 Motivasjon til å velge seriøse underleverandører

Det andre formålet i forarbeidene til solidaransvaret, er å motivere oppdragsgivere til å velge seriøse underleverandører. Med en seriøs underleverandør siktes det i denne sammenheng til en underleverandør som følger loven. Ved å pålegge oppdragsgiver økonomisk ansvar for arbeidstakers lønn, motiveres oppdragsgiver til å velge underleverandører som selv betaler lønn til sine arbeidstakere.

Fristelsen til å bruke useriøse underleverandører ligger i at disse underleverandører kan gjøre jobben rimeligere ved å ha lave lønnskostnader. Solidaransvaret vil, særlig for små bedrifter, i følge forarbeidene kunne føre til en mer rettferdig konkurransesituasjon.

⁸⁴ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 5.

Dette vil fjerne fristelsen som ligger i å bruke useriøse underleverandører som underbetaler sine arbeidstakere, fordi det vil bli en risiko forbundet med å velge disse underleverandørene. Uten solidaransvaret er systemet, slik lovgiver ser det, tilrettelagt for mislighold. Solidaransvaret vil derfor kunne føre til at seriøse bedrifter ikke lenger vil tape oppdrag og kunder til useriøse aktører.⁸⁵

4 Hva innebærer solidaransvaret?

Innholdet i solidaransvaret vil være avgjørende for bestemmelsens virkning. For å kunne sammenligne solidaransvaret med sitt formål, må bestemmelsens innhold først vurderes.

4.1 Hvem kan bli solidarisk ansvarlig?

I følge allmenngjøringsloven § 13 første ledd hefter ”*Leverandører og underleverandører som setter ut arbeid eller leier inn arbeidstakere, ... på samme måte som en selvskyldnerkausjonist*”.

4.1.1 Leverandør og underleverandører

I følge allmenngjøringsloven § 13 er ”*Leverandører og underleverandører som setter ut arbeid eller leier inn arbeidstakere*” solidarisk ansvarlige.

En leverandør er en person eller et firma som leverer en vare.⁸⁶ Det er både hvor leverandøren har satt ut arbeid til en underentreprenør, og der han har leid inn arbeidstakere, at han kan bli solidarisk ansvarlig.⁸⁷ Dette er for å hindre omgåelser.

En underleverandør er i henhold til en språklig forståelse en ”*produsent av deler til et produkt som fremstilles av en annen produsent*”.⁸⁸ Det vil si at leverandøren setter bort deler av oppdraget til en annen. Ved bruk av underleverandører vil det bli en

⁸⁵ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 6.

⁸⁶ Ordnett.

⁸⁷ Melsom (2009).

⁸⁸ Ordnett.

kontraktskjede der den som utfører deler av oppdraget for den annen, er underleverandør.

Av forarbeidene fremgår det at ansvaret gjelder alle i kjeden av leverandører. Ansvaret er for eksempel ikke begrenset til å gjelde den nærmest ovenstående leverandøren.

Et spørsmål er hvem som ansees som underleverandør. Dersom et vaskeselskap ansettes for å vaske bygningen før overlevering til byggherren; vil da oppdragsgiver være ansvarlig for at vaskeselskapets ansatte sin lønn? Dette forutsetter at arbeidstakerne er omfattet av solidaransvaret jf. punkt 4.2, per dags dato er ikke dette tilfellet for ansatte i renholdsbransjen. Det er imidlertid en bransje der det har vært problemer med lavlønnskorransse.⁸⁹ Det er derfor et problem som kan tenkes å oppstå dersom det treffes vedtak om minstelønn etter allmenngjøringsforskrift.

De ansatte hos vaskeselskapet tar ikke del i å lage produktet; de hamrer ikke sammen veggen. På den annen side, dersom kontrakten sier at bygget skal være rent før det overleveres, er ikke produktet ferdigstilt før det er vasket. Dersom de ansatte i vaskeselskapet tar del i ferdigstilling, trekker ordlyden i retning av at de bør være å anse som underleverandører. Hvis det var slik at bygningsarbeiderne selv vasket, ville de ha krav på lønn for denne tiden, og det ville dermed omfattes av solidaransvaret. Reelle hensyn tilsier derfor at de ansatte hos vaskeselskapet også bør kunne rette krav på lønn til solidarisk ansvarlig. Vaskeselskapet må derfor i dette tilfellet være å anse som underleverandør.

Situasjonen vil imidlertid kunne bli en annen dersom vaskeselskapet ikke tar del i ferdigstilling av produktet, men for eksempel vasker matrommet der bygningsarbeidstakerne spiser. Dette vil ikke være en del av tjenesten som er bestilt, men enn del av arbeidstakers drift. Ordlyden trekker da i den motsatte retning. Det er heller ikke trolig at bygningsarbeiderne kunne krevet lønn av solidarisk ansvarlig dersom de vasket sine egne kontor bygninger, selv om de kunne hatt krav på lønn fra arbeidsgiver Dette vil derfor trolig ikke omfattes av solidaransvaret.

⁸⁹ Christensen (2010).

At det kun er leverandøren og underleverandører som kan bli ansvarlig, vil si at bestiller er unntatt fra solidaransvaret. Dette kommer klart frem av lovens forarbeider.⁹⁰ Det kan imidlertid gis forskrift om at bestiller skal omfattes dersom ”*særlige hensyn*” tilsier det. Det følger av forarbeidene at dette var inntatt som en sikkerhetsventil.⁹¹

4.1.2 Hvilke av de solidarisk ansvarlige må utbetale manglende lønn?

I følge lovens ordlyd hefter de solidarisk ”*på samme måte som en selvskyldnerkausjonist*”. Selvskyldnerkausjon vil si at den ene garanterer ovenfor den annen at debitor oppfyller sin forpliktelse.

Selvskyldnerkausjonister vil i henhold til gjeldsbrevsloven § 39 være solidarisk ansvarlige for å dekke kausjonen, dersom annet ikke er avtalt.⁹² Det vil si at den i rekken av solidarisk ansvarlige som arbeidstaker først henvender seg til, må dekke hele kravet. Det som er spesielt med solidaransvaret er, at oppdragsgiver ikke har påtatt seg å være samskyldnerkausjonist, men er pålagt det i henhold til loven. Det følger av lovens ordning at man ikke kan avtale seg bort fra å være solidarisk ansvarlig for lønn. Hovedregelen i norsk avtalerett er at det er bare den kontraherende part som er forpliktet av avtalen.⁹³ Solidaransvaret er dermed et ufravikelig unntak fra dette utgangspunktet.

Arbeidstakeren kan, så snart kravet er misligholdt, rette et krav til den solidarisk ansvarlige.⁹⁴ Hoveddebitor, som her er arbeidsgiver, plikter å betale på selve forfallsdagen. Kausjonisten må betale så snart denne dagen er passert uten at lønnen er betalt. Det betyr at det ikke er et vilkår at arbeidstakeren først fremsetter et krav overfor hoveddebitor, altså arbeidsgiver. Ansvar for arbeidstakers lønn er dermed et objektivt ansvar.

⁹⁰ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 58.

⁹¹ L.c.

⁹² Lov 17. februar 1939 nr. 1 (Gjeldsbrevsloven) om gjeldsbrev.

⁹³ Woxholth (2006) s. 223.

⁹⁴ Bergsåker (1994) s. 154.

Det følger av bakgrunnen for kausjonistansvar at det er hoveddebitor, og ikke kausjonisten, som skal bære gjeldsbyrden til syvende og sist.⁹⁵ Hvis kausjonisten må dekke kravet, er det derfor naturlig at han skal ha full regressrett ovenfor hoveddebitor. Solidarisk ansvarlig skal derfor få hele lønnskravet dekket av arbeidsgiveren.

4.2 Hvem er sikret av solidaransvaret?

Hvem som er sikret likeverdig lønn og faktisk utbetaling, begrenses av allmenngjøringslovens virkeområde, hvilke tariffavtaler som er allmenngjort og subjektet i allmenngjøringslovens § 13.

4.2.1 Lovens virkeområde

I henhold til allmenngjøringsloven § 2 nr. 1 gjelder loven blant annet for ”*fastsetting av lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere som utfører arbeid i annens tjeneste i Norge. Departementet gir forskrift 1 om lovens anvendelse for utsendte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § 1-7*”.

Definisjonene av en utstasjonert arbeidstaker går frem av arbeidsmiljøloven § 1-7 første ledd i arbeidsmiljøloven som lyder som følger: ”*Med utsendt arbeidstaker menes arbeidstaker som i et begrenset tidsrom arbeider i et annet land enn det arbeidsforholdet vanligvis er knyttet til*”. Bestemmelsen bygger på utstasjoneringsdirektivets artikkel 1 nr. 3.⁹⁶

Gjennom forskrift om utsendte arbeidstakere er utstasjoneringsdirektivet gjennomført i norsk rett.⁹⁷ I henhold til forskrift om utsendte arbeidstakere gjelder allmenngjøringsloven for disse arbeidstakerne jf. allmenngjøringsloven § 2 nr. 1 punkt 2.⁹⁸

Tidligere var det av stor betydning for denne drøftelsen å skille mellom utsendte arbeidstakere og individuelle arbeidstakere som kom for å ta arbeid i Norge. Det var

⁹⁵ Bergsåker (1994) s. 159.

⁹⁶ Direktiv 96/71/EF av 16. desember 1996.

⁹⁷ Forskrift av 16. desember 2005 nr. 1566 om utsendte arbeidstakere.

⁹⁸ Ibid. § 2.

fordi overgangsreglene redegjort for i punkt 2.3.1 kom til anvendelse for de individuelle arbeidstakerne. Nå som overgangsordningen er opphevet, vil begge disse gruppene kunne jobbe i Norge for den lønnen som gjelder i deres hjemland, dersom ikke en tariffavtale er allmenngjort.

Hvem som er å anse som arbeidstaker, beror på en vurdering av om man ”*utfører arbeid i annens tjeneste*”. Hvem som er omfattet av arbeidstakerbegrepet i norsk rett, er drøftet ovenfor, under punkt 3.1.1. Arbeidstakerbegrepet i formålsbestemmelsen og i allmenngjøringsloven er sammenfallende, og det vil derfor bli en tilsvarende vurdering.

Utstasjoneringsdirektivet lar det være opp til den enkelte stat å avgjøre hvem som er arbeidstaker og hvem som er selvstendig næringsdrivende.⁹⁹ Arbeidstakerbegrepet slik det er drøftet ovenfor, vil derfor også komme til anvendelse for utstasjonerte arbeidstakerne.

4.2.2 Forskriftens virkeområde

Det er en forutsetning for å kunne gjøre solidaransvaret gjeldende at Tariffnemda har fattet vedtak om at en tariffavtale skal allmenngjøres. Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale vil derfor sette grenser for solidaransvarets virkeområde. For eksempel omfatter forskriften for bygningsarbeidere de ”*faglærte og ufaglærte arbeidstakere som utfører bygningsarbeid på byggeplasser*”.¹⁰⁰ Dette innebærer en stedlig og personlig begrensning.

Det er bare de som jobber på byggeplasser, som er omfattet av forskriften. En tenkt situasjon er et snekkerfirma der halvparten av arbeidstakerne jobber på byggeplass og halvparten med småjobber hos privatpersoner. På bakgrunn av forskriftens ordlyd, vil halvparten kunne kreve minstelønn i henhold til forskrift, og kreve denne lønnen utbetalt av solidarisk ansvarlig, mens de andre vil måtte kreve lønn gjennom alminnelig lønnsforfølgning.

⁹⁹ Ødegård (2005) s. 16.

¹⁰⁰ Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge § 2.

Forskriften begrenser også personkretsen. Det er kun de som er *”faglært og ufaglærte”* som er omfattet av den forskriften. Dette omfatter de *”med offentlig godkjent fag- eller svennebrev eller tilsvarende kompetanse som formelt kan likestilles med fag- eller svennebrev innenfor det fagfelt arbeidstaker utfører arbeid. Ufaglært arbeidstaker har ikke fag- eller svennebrev”*.¹⁰¹ Det vil si at for eksempel formenn og arbeidsledere ikke vil være omfattet. De har derfor ikke krav på minstelønn i henhold til forskrift, og de kan heller ikke kreve lønn av solidarisk ansvarlig.

Alle de som er å anse som arbeidstakere i henhold til drøftelsen ovenfor, er ikke omfattet av forskriftens virkeområde og dermed ikke av solidaransvaret.

4.2.3 Subjektet i allmenngjøringsloven § 13

Solidaransvaret omfatter *”arbeidstakere ansatt hos virksomhetenes underleverandører”*.¹⁰² Hvem som er å anse som virksomhetens underleverandører, er drøftet i punkt 4.1.

Det er arbeidstaker ansatt hos underleverandøren som kan gjøre solidaransvaret gjeldende. Det vil si at arbeidstakeren kun kan rette sitt krav mot leverandører oppover i kontraktskjeden. Leverandører eller underleverandører kan altså ikke bli ansvarlig for arbeidstakere ansatt hos entreprenørens underleverandører over seg i kontraktskjeden.

Det vil videre si at solidaransvaret forutsetter at det er en kjede med leverandører, der det er en leverandør over arbeidstakerens arbeidsgiver. Det er først da arbeidstakeren har noen andre enn arbeidsgiver å rette kravet sitt mot, og kun innenfor denne kjeden man kan rette sitt lønnskrav.

4.3 Hva kan kreves av den solidarisk ansvarlige?

Solidaransvaret skal i henhold til allmenngjøringsloven § 13 første ledd sikre *”utbetaling av lønn og overtidsbetaling etter allmenngjøringsforskrifter og opptjente feriepenger, jf. lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie”*.

¹⁰¹ Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge § 2.

¹⁰² Allmenngjøringsloven § 13 første ledd.

4.3.1 Lønn

Arbeidstakeren har krav på ”*utbetaling av lønn... etter allmenngjøringsforskriften*”.¹⁰³

Det er først når lønnskrevet er forfalt at arbeidstaker har krav på å få det utbetalt. Hva er forfallsdatoen for lønn etter allmenngjøringsforskriften? Forfallsdatoen er den dagen debitor plikter å betale.¹⁰⁴ Ofte vil tidspunktet for når lønn skal utbetales være regulert i arbeidsavtalen.

Det vil kunne oppstå situasjoner der forfallstidspunkt ikke er avtalt. Dersom arbeidstakeren har jobbet i bedriften over en viss periode, vil det ofte ha vært en fast dato arbeidstakeren har fått utbetalt lønnen sin. Dette tidspunktet vil da kunne danne sedvane, og må kunne danne grunnlaget for forfallsdato. Dersom dette ikke er tilfellet, og lønnen kun har vært utbetalt på sporadiske tidspunkter, fastsetter arbeidsmiljøloven § 14-15 en fravikelig regel om forfall hver 14. dag.

For utsendte arbeidstakere gjelder imidlertid ikke arbeidsmiljøloven § 14 -15.¹⁰⁵

Forfallstidspunktet vil for utsendte arbeidstakere i følge forarbeidene bero på ”*reguleringen i det land arbeidsgivervirksomheten er hjemmehørende, jf. ulovfestede lovvalgsregler*”.¹⁰⁶ Det er på bakgrunn av dette ikke vertslandet, men opprinnelseslandet sitt forfallstidspunkt som er avgjørende.

I slike tilfeller vil norske domstoler måtte anvende utenlandsk rett for å vurdere når lønnen er forfalt, dersom forfall ikke er avtalt mellom partene. Det er prosessuelt ingenting i veien for at norske domstoler anvender utenlandske rett.¹⁰⁷ Problemet er å kunne komme til en avgjørelse som stemmer overens med vedkommende lands rettssystem. Det kan være vanskelig å få tilgang til innholdet av utenlandsk rett, og fremmede rettsregler kan sjelden vurderes isolert.

¹⁰³ Allmenngjøringsloven § 13 første ledd.

¹⁰⁴ Bergsåker (1994) s. 34.

¹⁰⁵ Forskrift om utsendte arbeidstakere § 2.

¹⁰⁶ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 60.

¹⁰⁷ Lov 17. juni 2005 nr. 90 (Tvisteloven) om mekling og rettsgang i sivile tvister § 11-3 jf. Lov 13. august 1915 nr. 6 (tvistemålsloven) om rettergangsmåten for tvistemål. § 191. Se Frantzen (2010) s. 371-372.

”Reglene må forstås i en kontekst. Gjelder det en lovregel, vil den være en del av den aktuelle loven, men den vil også måtte forstås i lys av det aktuelle rettssystemet. Når regelen må forstås i lys av et rettssystem, innebærer det blant annet at rettskildebruken i den fremmede retten vil inngå i anvendelsen av fremmed rett.”¹⁰⁸

Det kan på bakgrunn av dette bli problematisk for norske domstoler å anvende ulike lands rett.

Det neste spørsmålet blir hva som er omfattet av *”utbetaling av lønn... etter allmenngjøringsforskrifter”*. Den naturlige språklige forståelse av formuleringen i allmenngjøringslovens § 13, er at arbeidstaker har krav på det lønnsnivået som er fastsatt i forskrift i henhold allmenngjøringsloven. Alle forskriftene med hjemmel i allmenngjøringsloven gir per dags dato arbeidstaker krav på timelønn. Det vil si at det er denne timesatsen som kan kreves av den solidarisk ansvarlig.

Ordlyden trekker videre i retning av at det kun er minstelønnen som er fastsatt i allmenngjøringsforskriften, som kan kreves av den solidarisk ansvarlige. Dette fastslås også i forarbeidene.¹⁰⁹ Det vil si at lønn ut over minstesatsen vil måtte forfølges på alminnelig måte. Det vil dermed kunne oppstå situasjoner der det kun er deler av arbeidstakers lønn som er sikret gjennom solidaransvaret.

Krav på refusjon av utgifter vil kunne være omfattet av allmenngjøringsforskriften.¹¹⁰ Kan krav på refusjon fremsettes til solidaransvarlig? Refusjon er tilbakebetaling av utlegg. Det kan etter en språklig forståelse ikke sies å falle inn under lønnsbegrepet, og er derfor ikke omfattet av solidaransvaret.

Dersom arbeidstaker er syk, er det arbeidsgiver som dekker sykepenger de første 16 dagene.¹¹¹ Er dette å anse som lønn, slik at det kan kreves av den solidarisk ansvarlige?

¹⁰⁸ Frantzen (2010) s. 379.

¹⁰⁹ Ot.prp. nr 88 (2008-2009) s. 58.

¹¹⁰ Forskrift av 6. oktober 2008 nr. 1121 om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge § 6.

¹¹¹ Lov 28. Februar 1997 nr. 19 (Folketrygdloven) om folketrygd § 8-19.

Lovens ordlyd tilsier at krav på sykepenger ikke omfattes av solidaransvaret. Videre dekkes sykepenger av folketrygden dersom arbeidsgiver ikke betaler i denne perioden.¹¹² Folketrygden vil kunne kreve regress av arbeidsgiver.¹¹³ Staten kan dermed sies å ha påtatt seg et slags solidaransvar for sykepenger i arbeidsgiverperioden. Det vil si at arbeidstakeren gjennom denne statlige ordningen, er sikret penger i denne periode. Reelle hensyn trekker derfor i retning av at det ikke er behov for at sykepenger i arbeidsgiverperioden skal dekkes av solidaransvaret.

Av forarbeidene fremgår det at ansvaret er begrenset til lønn ”*som springer direkte ut fra den aktuelle kontraktskjeden*”.¹¹⁴ Dette vil si at lønn for andre oppdrag i samme periode ikke må dekkes av den solidarisk ansvarlige.

Dersom det dreier seg om samme leverandør, men to ulike kontraktsforhold, vil arbeidstakeren kunne ha to krav mot samme entreprenør. Kontraktskjeden kan imidlertid være annerledes for de to ulike kravene, og arbeidstaker bør derfor holde kravene adskilt, selv om begge kravene fremmes overfor samme solidarisk ansvarlig. Det kan imidlertid ikke være avgjørende for kravets gyldighet, så lenge begge kravene springer ut av en kontraktskjede der leverandøren er solidarisk ansvarlig.

At det kun er lønnen fra det bestemte oppdraget oppdragsgiver kan bli ansvarlig for, samsvarer også med de andre hensynene bak solidaransvaret. Det er bare de tilfeller der oppdragsgiver har hatt mulighet til å velge underentreprenør, at solidaransvaret vil virke motiverende på valg av underleverandør.

Et spørsmål i forlengelse av den overnevnte begrensingen, er om ventelønn omfattes av solidaransvarets lønnsbegrep. Kan krav på ventelønn rettes mot den solidarisk ansvarlige?

¹¹² Folketrygdloven § 8-22.

¹¹³ Jakhell (2006) s. 359.

¹¹⁴ Ot.prp nr. 88 (2008-2009) s 58.

Ventelønn vil i det videre brukes om de tilfeller hvor arbeidstaker har krav på lønn for arbeidstid han har krav på å arbeide i henhold til arbeidsavtalen, men der arbeidsgiver ikke har tilstrekkelig med arbeid. Allmenngjøringslovens krav til minstelønn er basert på timelønn, og arbeidstaker trenger derfor kun å stille sin arbeidskraft til disposisjon for å få krav på lønn.

Dersom arbeidstakeren er ferdig med et oppdrag og arbeidsgiver ikke har et nytt oppdrag til han, vil arbeidstaker i henhold til arbeidskontrakten ha krav på lønn. Det vil dog ikke være noen leverandør over arbeidsgiver, og arbeidstaker vil derfor ikke ha noen å rette sitt lønnkrav mot andre enn arbeidsgiver. Slik ventelønn vil derfor ikke omfattes av solidaransvaret.

En annen situasjon som kan oppstå er at arbeidstaker ikke får utført sitt arbeid, fordi det forutsetter forarbeid fra en annen arbeidstaker som ikke er bitt utført. Dersom arbeidstakeren i en slik situasjon reiser og utfører arbeid for en annen leverandør, er spørsmålet om han vil kunne kreve lønn i henhold til hvor arbeidstakeren i medhold av kontrakten skulle utført arbeidet, eller der han faktisk utfører arbeid. I henhold til forarbeidene skal ”ansvaret kun ... gjelde vederlag for faktisk utført arbeid”.¹¹⁵ Det fremgår videre direkte av forarbeidene at der arbeidstaker reiser på et annet oppdrag, skal oppdragsgiveren ikke være ansvarlig for denne arbeidstiden.¹¹⁶ Grunnen til dette er at arbeidstakeren har vært på et annet oppdrag. Arbeidet har dermed ikke kommet entreprenøren. Det skal isteden vurderes om arbeidstakeren kan kreve lønnen dekket av en solidarisk ansvarlig i henhold til den kontraktskjeden der han faktisk har arbeidet. En tredje situasjon er der arbeidstaker har krav på lønn, og ikke kan utføre sitt arbeid fordi han for eksempel venter på materialer. I motsetning til tilfellet ovenfor sender imidlertid ikke arbeidsgiver han på et annet oppdrag. Arbeidstakeren sitter derfor på byggeplassen og venter. Kan han da kreve lønn for denne perioden av den solidarisk ansvarlige? Ordlyden tilsier som i det forrige tilfellet at det bør være omfattet, forarbeidene trekker imidlertid i motsatt retning.

¹¹⁵ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 58.

¹¹⁶ L.c.

Arbeidstakeren vil imidlertid ikke i dette tilfellet kunne rette sitt lønnskrav mot en annen solidarisk ansvarlig slik som i tilfellet tidligere. Arbeidstakeren bør ikke kunne klandres for at arbeidet er dårlig planlagt. Reelle hensyn tilsier derfor også at arbeidstaker bør kunne kreve lønn av den solidarisk ansvarlige i disse tilfellene.

Arbeidstakeren kan derfor kreve lønn i de tilfeller der han sitter og venter på å jobbe, og ikke er sendt på et annet oppdrag.

Sett fra arbeidstakeren side vil denne løsningen i visse tilfeller kunne fremstå som noe urimelig. Dersom arbeidstaker A og B sitter på arbeidsplassen og venter på å mure en vegg, men er forhindret fra dette fordi elektrikerer ikke er ferdig med sitt arbeid, så kan det følgende oppstå: Arbeidstaker A blir sendt på en annen jobb, mens arbeidstaker B blir sittende og vente. Når lønningsdagen kommer er det ingen av de som får lønn for den forutgående måneden. A og B retter hele sitt krav mot den solidarisk ansvarlige. A blir trukket for den uken han var på en annen arbeidsplass, mens B får hele kravet utbetalt. På den andre jobben A dro til var det imidlertid ingen leverandører over arbeidsgiver. A har derfor ingen solidarisk ansvarlig som han kan kreve lønnen av. Han må derfor forfølge kravet på alminnelig måte mot arbeidsgiver. B har derfor bedre sikkerhet for sitt lønnskrav basert på et forhold som arbeidstakerne selv ikke kan styre.

4.3.2 Overtidsbetaling

Solidaransvaret omfatter ”*utbetaling av ... overtidsbetaling etter allmenngjøringsforskrifter*”. Overtidsarbeid er arbeid utover normal arbeidstid.¹¹⁷

Overtidsarbeid gir i henhold til arbeidsmiljøloven arbeidstaker krav på et tillegg på minst 40 prosent av timelønnen.¹¹⁸ Arbeidsmiljøloven er ufravikelig og stiller derfor et minstekrav. Tariffavtaler eller allmenngjøringsforskrifter kan dermed ikke gi arbeidstakeren krav på mindre overtidsbetalt enn arbeidsmiljøloven.

¹¹⁷ Arbeidsmiljøloven § 10-6 (2).

¹¹⁸ Ibid. § 10-6 (11).

I følge for eksempel forskrift om allmenngjøring av tariffavtale på byggeplasser ”skal [det] betales et tillegg for arbeid utover ordinær arbeidstid med 50 % av timesatsen. For arbeid utover ordinær arbeidstid i tidsrommet mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 og på søndager og helligdager skal det betales et tillegg på 100 % av timesatsen”.¹¹⁹

Solidaransvaret for overtidsbetaling er som for lønnskrav begrenset til å gjelde den overtidsbetalingen som arbeidstakeren har krav på i henhold til allmenngjøringsforskrift. Dersom arbeidstakeren i henhold til avtale har krav på overtidsbetaling ut over overtidsbetaling etter allmenngjøringsforskriften, vil dermed denne godtgjørelsen ikke kunne kreves av de solidarisk ansvarlige.

4.3.3 Feriepenger

I henhold til allmenngjøringsloven § 13 omfatter solidaransvaret ”utbetaling av ... opptjente feriepenger, jf. lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie”. Det henvises i bestemmelsen til ferieloven. Feriepenger er dermed også omfattet av solidaransvaret.

Ferieloven gjelder i henhold til ferieloven § 2 for alle arbeidstakere.¹²⁰ For utstasjonerte arbeidstakere gjelder ferieloven i henhold til arbeidsmiljøloven § 1-7 jf. ferieloven § 2 sjette ledd.

Feriepenger utgjør ifølge ferieloven 10, 2 prosent av feriepenges grunnlaget.¹²¹ Feriepenges grunnlaget er arbeidsvederlaget fra opptjeningsåret jf. ferieloven § 10. Opptjeningsåret er i henhold til ferieloven § 4 det forutgående kalenderår. I henhold til forarbeidene er der kun de feriepengene som knytter seg til det enkelte prosjekt og av minstelønnen, det kan fremsettes krav om til solidarisk ansvarlig.¹²²

I ferieloven § 11 sjette ledd, gis et tidligere forfallstidspunkt for feriepenger knyttet til krav mot solidarisk ansvarlig. ”Der solidarisk ansvarlig oppdragsgiver utbetaler arbeidsvederlag til arbeidstaker i medhold av allmenngjøringsloven § 13, utbetales

¹¹⁹ Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge § 5.

¹²⁰ Lov 29. april 1988 nr. 21 (Ferieloven) om ferie.

¹²¹ Ferieloven § 10 (2), unntatt de over 60 år jf. § 10 (3). De har i utgangspunktet krav på 12, 5 %.

¹²² Ot.prp. nr 88 (2008-2009) s. 59.

feriepenger av arbeidsvederlaget samtidig”. I henhold til lovens ordlyd kommer dette forfallstidspunktet kun til anvendelse der arbeidsvederlaget utbetales i henhold til allmenngjøringsloven § 13.

Et spørsmål er derfor om det kun er feriepenger i henhold til ferieloven som er omfattet av solidaransvaret? Lovens ordlyd henviser direkte til ferieloven, noe som trekker i retning av at det er tilfellet. Forarbeidene støtter opp under denne tolkningen ved at det uttales at avtale om høyere feriepenger er uten betydning.¹²³ Det vil si at dersom arbeidstaker har en gunstigere avtale med arbeidsgiver enn det som følger av ferieloven, vil han ikke kunne kreve de feriepengene dekket av den solidarisk ansvarlige.

Et spørsmål i tilknytning til dette er om det vil bli annerledes dersom Tariffnemda allmenngjør en tariffavtale som gir arbeidstaker krav på mer feriepenger enn ferieloven.

Det finnes tariffavtaler som gir arbeidstaker fem uker ferie, og har 12 prosent som feriepengegrunnlag. Det kan tenkes at Tariffnemda treffer vedtak om at en slik bestemmelse skal allmenngjøres. Kan det da fremsettes krav om feriepenger utover det krav arbeidstaker har i henhold til ferieloven? Ordlyden i allmenngjøringsloven § 13 henviser til ferieloven og ikke til allmenngjøringsforskriften i bestemmelsen. Dette tyder på at solidaransvaret også i dette tilfellet kun omfatter det man har krav på etter ferieloven.

Feriepenger utover det som fastsettes i ferieloven, vil dermed ikke omfattes av solidaransvaret. Dette vil bety at arbeidstakeren vil ha krav på det minimum som forskriften fastsetter fra arbeidsgiver, men vil ikke kunne kreve mer enn ferielovens minstekrav av den solidarisk ansvarlige.

Et annet spørsmål som reiser seg i denne sammenheng er om det kan fremsettes krav om feriepenger til solidarisk ansvarlig, dersom lønn og overtidsbetaling ikke er misligholdt? Ordlyden i ferieloven § 11 som setter forfallstidspunktet til opptjeningsåret, i motsetning til året etter lønnen er opptjent, forutsetter at det utbetales

¹²³ Ot.prp. nr 88 (2008-2009) s. 59.

”arbeidsvederlag” fra solidarisk ansvarlig. Arbeidsvederlag er negativt avgrenset i ferieloven § 10 (1), lønn og overtidsbetaling er ikke unntatt. Ved mislighold av lønn eller overtidsbetaling vil arbeidstakeren altså kunne kreve feriepenger på det tidligere forfallstidspunkt i henhold til ferieloven § 11. Dersom lønn og overtid ikke er misligholdt, vil kravet først være misligholdt ved det alminnelige forfallstidspunktet.

Ordlyden i allmenngjøringsloven § 13 begrenser ikke solidaransvaret for feriepenges til tilfeller der lønn og overtidsbetaling er misligholdt. Lovens ordlyd trekker i retning av at arbeidstaker er solidarisk ansvarlig for feriepenges uavhengig av om lønn og overtidsbetaling misligholdes.

Det går imidlertid frem av forarbeidene at *”et vilkår for å kunne kreve feriepenges etter ordningen [er] at lønnen er misligholdt”*.¹²⁴ Forarbeidene trekker dermed i retning av at det kun er der hvor lønnskravet er misligholdt, det kan fremsettes et krav om feriepenges til den solidarisk ansvarlige.

Grunnen til at feriepenges er omfattet av solidaransvaret, er at det har nær tilknytning til lønn. Dersom lønn misligholdes, er det sannsynlig at også feriepengekravet vil misligholdes. Dersom lønn allerede er utbetalt av arbeidsgiver, men feriepenges utestår, kommer ikke denne presumsjonen til anvendelse. Lovens formål er å sikre likeverdig lønn. Formålet trekker på denne bakgrunn i retning av at et feriepengekrav alene ikke kan fremmes til solidarisk ansvarlig.

Dersom arbeidstaker kunne fremsette et krav om feriepenges etter alminnelig forfall, ville det bety at den solidarisk ansvarlig ville kunne risikere å få krav i nesten to år etter at oppdraget er ferdig. Dette ville være svært inngripende. På den annen side vil feriepengekravet være av en begrenset størrelse, og solidarisk ansvarlig vil få et regresskrav, men også de reelle hensyn må kunne sies å trekke i retning av at feriepengekravet er betinget av et misligholdt lønnskrav.

¹²⁴ Ot.ptp. nr. 88 (2008-2009) s. 59.

Krav på feriepengar kan på bakgrunn av det ovenstående kun kreves av solidarisk ansvarlig der lønnskrevet er misligholdt.

4.3.4 Forsinkelsesrenter og omkostninger

Det vil i forbindelse med fremsettelse av et krav kunne gå noe tid før arbeidstakeren får utbetalt lønnskrevet. Arbeidstaker har da krav på renter fra forfallstidspunktet.¹²⁵

Formålet med renter er generelt at arbeidstakeren skal få dekket det tapet han lider ved at betalingen uteblir. Kan arbeidstaker kreve forsinkelsesrenter av den solidarisk ansvarlige? Lovens ordlyd sier ingenting om forsinkelsesrenter. Dette trekker i retning av at renter ikke er omfattet av solidaransvaret.

Lønnsgarantiloven § 1 omfatter renter, det gjør ikke allmenngjøringsloven § 13. Dette trekker i retning av renter ikke er omfattet av solidaransvaret. Dersom renter skulle dekkes av solidarisk ansvarlig burde det vært inntatt i bestemmelsen. På den annen side trekker hensynene til at arbeidstaker har krav på å få dette dekket av arbeidsgiver, at det bør være omfattet av solidaransvaret. Dersom renter ikke er omfattet, vil arbeidstakeren måtte fremme et separat krav mot arbeidsgiver for forsinkelsesrentene. Disse rentene vil, innenfor de frister som er satt i solidaransvaret, som vil behandles i punkt 4.4.2 og 4.5, ikke kunne bli av noen betydelig størrelse. Reelle hensyn tilsier derfor at arbeidstakeren bør kunne kreve renter sammen med kravet fra den solidarisk ansvarlige.

Renter må derfor være omfattet av solidaransvaret.

Dersom solidarisk ansvarlig ikke utbetaler lønnskrevet, og arbeidstaker inndriver kravet gjennom forliksklage eller tvangsinn drivelse fra den solidarisk ansvarlige, vil arbeidstaker ha utgifter forbundet med dette. Omkostninger er ikke omfattet av allmenngjøringsloven § 13 lovens ordlyd. Tvisteloven og tvangsfullbyr delsesloven fastslår imidlertid at den som inndriver et krav vil kunne få omkostninger dekket.¹²⁶ Arbeidstaker som inndriver et krav fra solidarisk ansvarlig vil dermed kunne kreve omkostninger så langt tvisteloven og tvangsfullbyr delsesloven gir grunnlag for.

¹²⁵ Lov 17. desember 1976 nr.100 (Forsinkelsesrenteloven) om renter ved forsinket § 2.

¹²⁶ Lov 26. juni 1986 nr. 86 om tvangsfullbyr delse § 3-1 og tvisteloven § 6-13.

Et siste spørsmål er imidlertid der man forfølger kravet mot arbeidsgiver og det oppstår omkostninger, men at man senere retter kravet mot solidarisk ansvarlig. Kan de utgiftene man har hatt ved inndrivelse mot arbeidsgiver dekkes av solidarisk ansvarlig. Dette problemet kan muligens oppstå, men på bakgrunn av de frister i allmenngjøringsloven, har man sannsynligvis ikke kunnet pådra seg noen utgifter i forbindelse med inndrivelse av kravet ovenfor arbeidsgiver, før kravet må rettes til solidarisk ansvarlig. Dette er derfor ikke et særlig praktisk problem, og vil derfor ikke drøftes ytterligere.

4.3.5 Fravikelighet

Alle de forskriftene som til nå har allmenngjort tariffavtaler, inneholder en bestemmelse om fravikelighet som lyder som følger:

"Forskriften kommer ikke til anvendelse dersom arbeidstaker samlet sett er omfattet av gunstigere lønns- og arbeidsvilkår i henhold til avtale eller etter det lands rett som ellers gjelder for arbeidsforholdet."

Dette vil si at bestemmelsene i forskriftene er fravikelige, men kun til arbeidstakers gunst. Slike bestemmelser er gjenkjennelig fra arbeidsretten ellers.¹²⁷ Et særpreg ved disse ufravikelighetsbestemmelsene er at arbeidstakeren "samlet sett" ikke skal ha dårligere lønns- og arbeidsvilkår. De enkelte bestemmelser i forskriften kan altså fravikes så lenge det ikke "samlet sett" medfører at arbeidstakeren får dårligere vilkår enn forskriften hjemler. Det skiller seg fra arbeidsmiljøloven ellers der de enkelte bestemmelsene er ufravikelige.

Dette vil si at en arbeidsgiver kan fravike lovens krav til minstelønn ved å tilgodese arbeidstakeren på andre måter, for eksempel flere feriedager, dersom dette totalt sett er bedre for arbeidstakeren. Dette vil kunne reise en del vanskelige avgrensings spørsmål i forhold til når arbeidstakeren faktisk er gitt bedre vilkår.

¹²⁷ Arbeidsmiljøloven § 1-9.

4.4 Fremsettelse av krav til den solidarisk ansvarlige

”Arbeidstaker må fremme skriftlig krav overfor solidaransvarlig senest innen tre måneder etter lønnens forfallsdato”, jf. allmenngjøringsloven § 13 annet ledd.

4.4.1 Hvilke krav stilles det til arbeidstakeren?

Lovens ordlyd, *”Arbeidstaker må fremme skriftlig krav”*,¹²⁸ innebærer at kravet må være nedskrevet. Den naturlige språklige forståelse er at skriftlighet innebærer at kravet må nedskrives på et papir. Formålet med dette er i følge forarbeidene å kunne dokumentere at arbeidstaker har fremsatt et krav.¹²⁹ Dersom arbeidstaker sender en e-post eller en sms, vil kravet til bevislighet fremdeles være opprettholdt. Elektroniske midler er blitt mer og mer akseptert som skriftlige.¹³⁰ Dette trekker også i retning av at elektroniske midler må tilfredsstille skriftlighetskravet. Hensynet til dokumentasjon tilsier imidlertid at kravet må fremkomme klart for at solidarisk ansvarlig skal være klar over at det fremsettes et krav.

Elektroniske kommunikasjonsmidler bør derfor likestilles med annen skriftlighet.

Et annet spørsmål er om et muntlig krav om at solidarisk ansvarlig skal dekke lønn, vil være gyldig. Ordlyden er klar: det skal være fremsatt skriftlig. Formålet med skriftlighetskravets trekker i samme retning. Det vil bli svært vanskelig for solidarisk ansvarlig å dokumentere at det er fremsatt et krav dersom det er muntlig.

Krav til skriftlighet oppstilles som et vilkår også ellers i arbeidsretten, og er ikke nødvendigvis alltid en gyldighetsregel. For en arbeidstaker med dårlig språk kunnskaper, kan det å fremsette et skriftlig krav fremstå som et uoverkommelig hinder. Ved oppsigelse av et arbeidsforhold stiller arbeidsmiljøloven krav til skriftlighet. Det skilles dog mellom oppsigelse fra arbeidstaker og arbeidsgiver. Dersom arbeidsgiver sier opp arbeidstakeren, er skriftlighetskravet å anse som en gyldighetsregel. Dette er fordi det er av så grunnleggende betydning for hele arbeidsforholdet. Fra

¹²⁸ Allmenngjøringsloven § 13 annet ledd.

¹²⁹ Ot.prp. nr 88 (2008-2009) s. 60.

¹³⁰ F. eks Lov 19. mai 2006 nr. 16 (Offentlighetsloven) om rett til innsyn i dokument i offentlig verksemd § 4.

arbeidstakerens side må skriftlighetskravet kunne ansees som en ordensregel. Dersom arbeidstakeren sier opp muntlig, vil imidlertid arbeidstakeren ha bevisbyrden for at han har sagt opp.¹³¹

Hvem som har bevisbyrden for at det eksisterer et krav på lønn, og hva det kravet er, fremgår av loven og dens forarbeider.¹³² I forarbeidene fremgår det at arbeidstakeren må sannsynliggjøre kravet overfor oppdragsgiver. Det er dermed arbeidstakeren som har bevisbyrden. At kravet i følge forarbeidene skal fremsettes skriftlig av hensyn til bevis, trekker på bakgrunn av dette i retning av at skriftlighetskravet må være å anse som en ordensregel.

Det vil på den annen side være lettere for solidarisk ansvarlig å rette seg etter et skriftlig krav. Det kan være vanskelig for solidarisk ansvarlig å forstå hva arbeidstakeren fremsetter et krav om, særlig dersom arbeidstaker har svake språk kunnskaper. I tillegg vil det kunne være vanskelig for solidarisk ansvarlig å undersøke et muntlig krav. Det vanskeliggjør også den varslingsplikten arbeidsgiver har jf. punkt 4.5

På bakgrunn av lovens ordlyd, forarbeidene og av hensyn til den solidarisk ansvarlig, er derfor kravet til skriftlighet en gyldighetsregel.

Det alminnelige krav til bevis er sannsynlighetsovervekt.¹³³ Det fremheves i forarbeidene at *”jo bedre dokumentert kravet er, jo mer sannsynlig vil det være at solidaransvarlig raskt vil utbetale”*.¹³⁴

I høringsnotatet heter det at *”arbeidstaker bør vedlegge kopi av arbeidsavtalen, lønsslipp, timelister, skattekort og eventuell annen nødvendig dokumentasjon som for eksempel kontoutskrift, slik at oppdragsgiver kan fastslå solidaransvarets omfang”*.¹³⁵

¹³¹ Jakhelln (2006) s. 418.

¹³² Robberstad (2009) s. 244.

¹³³ Ibid. (2009) s. 247.

¹³⁴ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 60.

¹³⁵ Ibid. s. 50.

Ingen av de ovennevnte dokument er derfor absolutte for å rette krav mot solidarisk ansvarlig.¹³⁶ I mangel av disse dokumentene vil det på den annen side kunne bli svært vanskelig for arbeidstakeren å dokumentere kravet.

4.4.2 Hvilke frister gjelder ved fremsettelse av kravet?

Fristen for å fremme et krav til solidaransvarlig er i følge lovens ordlyd ”*senest innen tre måneder etter lønnens forfallsdato*”.¹³⁷

Når departementet har valgt å la fristen løpe fra forfallstidspunktet, er det fordi arbeidstakeren har krav på å vite hvilket tidspunkt dette er. I henhold til EF-direktiv av 14. oktober 1991 pålegges arbeidsgiveren ”*å informere arbeidstakeren om vilkårene i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet*”.¹³⁸ Arbeidstakeren skal altså få skriftlig informasjon om når han vil få lønnsutbetalinger og hva han har krav på.

Fristen avbrytes i følge forarbeidene når et skriftlig krav er kommet frem til oppdragsgiver.¹³⁹ Begrepet skal i følge forarbeidene tolkes som ellers. Hva som ligger i dette begrepet, kan i følge teorien ikke angis nøyaktig, men det er i avtalelovens forarbeider uttalt at kravet må være å anse som kommet frem når ”*livets alminnelig regel*” gjør at man kan regne med at mottaker kan gjøre seg kjent med det.¹⁴⁰ I følge forarbeidene til solidaransvaret er det tilstrekkelig at kravet er sendt innen fristens utløp, men det trenger ikke å ha kommet til oppdragsgivers kunnskap.¹⁴¹ Det fastslås videre at fristen avbrytes overfor alle ledd i kontraktkjeden når arbeidstaker har valgt å rette lønnskravet mot en oppdragsgiver.

For å avgjøre når tre-måneders-fristen er utløpt, vil det måtte fastslås hva som er forfallsdato. Hva som er forfallstidspunkt, er drøftet i punkt 4.3.1.

¹³⁶ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 60.

¹³⁷ Allmenngjøringsloven § 13.

¹³⁸ 91/533/EØF 14. oktober 1991 artikkel 2 bokstav.

¹³⁹ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 60.

¹⁴⁰ Hov (2002) s. 100.

¹⁴¹ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 60.

4.5 Hva er betalingsfristen?

Når et krav først er fremmet overfor en solidarisk ansvarlig, skal kravet i henhold til ordlyden utbetales ” *innen tre uker etter at kravet er kommet frem* ”.¹⁴² Hva som anses som kommet frem, er drøftet ovenfor i punkt 4.4.2.

I følge forarbeidene inntretr ytelsesplikten straks solidarisk ansvarlig mottar kravet, men fordi det er rimelig at oppdragsgiver får tid til å innrette seg, må ikke kravet utbetales før tre uker etter kravet kommer frem.¹⁴³ Oppdragsgiver er dermed gitt et visst rom for å kunne vurdere kravet før han må betale, men det foreligger betalingsplikt så snart han mottar kravet.

Solidarisk ansvarlig er pålagt en varslingsplikt. Han ” *skal snarest mulig og senest innen to uker skriftlig varsle øvrige ansvarlige leverandører og underleverandører om kravet* ”.¹⁴⁴ Formålet med denne varslingsplikten er å ha kontroll over når det gjøres utbetalinger, slik at dobbel betalinger forhindres. I følge ordlyden skal denne varslingen skje etter to uker, men ordlyden isolert sett sier ingenting om det er to uker fra kravet kommer frem eller fra for eksempel utbetaling. I henhold til forarbeidene skal ” *varsling ... skje så snart som mulig etter at kravet er kommet frem og senest innen to uker* ”.¹⁴⁵ Dette samsvarer godt med formålet til varslingsplikten.

I henhold til forarbeidene kan mislighold av denne varslingsplikten medføre erstatningsansvar i henhold til alminnelige ulovfestede erstatningsregler.

Den løsningen lovgiver har valgt, kan medføre at utbetaling skjer av to parter, uten at varslingsplikten misligholdes. Selv om fristen for å varsle er kortere enn fristen for å betale ut, er begge formulert slik at det må skje ” *innen* ” de nevnte frister. Hvis for eksempel solidarisk ansvarlig betaler etter tre dager og varsler etter to uker; har oppdragsgiver handlet i samsvar med vilkårene, men allikevel vil det mellom utbetaling

¹⁴² Allmenngjøringsloven § 13 annet ledd tredje punkt.

¹⁴³ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 60-61.

¹⁴⁴ Allmenngjøringsloven § 13 annet ledd fjerde punkt.

¹⁴⁵ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 61.

og varsling, kunne skje utbetaling fra en annen part. Det kan tenkes at denne løsningen motiverer til misbruk fra arbeidstakeren. En bedre løsning ville derfor kunne være å kreve at varsling skjer før utbetaling.

4.6 Hvilke muligheter har solidarisk ansvarlig til å kreve regress?

Regress er et krav om tilbakebetaling.¹⁴⁶ Muligheten for å kreve regress beror på det indre forhold mellom arbeidsgiver og oppdragiver, men også forholdet mellom oppdragsgiverne, dersom det er flere.

4.6.1 Hva er hjemmelsgrunnlaget for å kreve regress?

Allmenngjøringsloven gir i seg selv ikke noe grunnlag for å kunne kreve regress. Det vil i utgangspunktet bero på avtalen mellom partene.

Dersom det ikke er avtalt noe om tilbakebetalingskravet, tilsier ordlyden i allmenngjøringsloven at regressreglene for selvskyldnerkausjonister gjelder i forholdet mellom arbeidsgiver og oppdragsgiver. Hva som faktisk er hjemmelen for at selvskyldnerkausjonister kan kreve regress, er noe usikkert. Det er i teorien diskutert om det er grunnlag i gjeldsbrevsloven § 2 annet ledd,¹⁴⁷ eller om det følger av sedvanerett, men det er klart at en rett til å kreve regress foreligger uansett hva som er hjemmelen.¹⁴⁸ I forarbeidene fastslås det at deklarasjonsrett hjemler regress mellom den innfriende solidarisk ansvarlige og arbeidsgiveren.¹⁴⁹

Når det gjelder regress mellom de ulike oppdragsgiverne, oppfordres det i forarbeidene til at det bør inngås avtale om regress. Dersom det ikke inngås noen avtale, fastslår forarbeidene at reglene om ulovfestet regress også i dette tilfellet vil komme til anvendelse.¹⁵⁰

¹⁴⁶ Gisle (2002) s. 230.

¹⁴⁷ Lov 17. februar 1939 nr. 1 (Gjeldsbrevsloven) om gjeldsbrev.

¹⁴⁸ Torvund (1997) s. 141.

¹⁴⁹ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 61.

¹⁵⁰ L.c.

4.6.2 Hva kan kreves i regress?

4.6.2.1 Forholdet mellom oppdragsgiver og arbeidsgiver

Når det gjelder oppdragsgivers forhold til arbeidsgiver, skal oppdragsgiveren i henhold til det indre forhold, kunne kreve full regress av arbeidsgiver, se punkt. 4.1.2. Den solidarisk ansvarlige skal ikke stå igjen med et tap.

4.6.2.2 Forholdet mellom oppdragsgiverne

Dersom arbeidsgiver ikke kan betale, oppstår det et spørsmål om det er innfriende oppdragsgiver som alene må bære tapet. I henhold til forarbeidene skal innfriende oppdragsgiver kunne kreve regress av de øvrige oppdragsgiverne dersom arbeidsgiver ikke kan dekke regress kravet.¹⁵¹ Dette følger også av lang rettspraksis. Begrunnelsen er at arbeidstaker ikke bør kunne avgjøre hvem som blir nødt til å bære det endelige tapet.

I forarbeidene oppfordres oppdragsgiverne som nevnt til å avtale hvilket forhold som gjelder dem imellom. Er det ikke gjort avtale, vises det i forarbeidene til gjeldsbrevsloven § 39. I gjeldsbrevsloven § 39 henvises det til at gjeldsbrevsloven § 2 andre og tredje ledd gjelder ved regress mellom kausjonistene. Utgangspunktet i lov om gjeldsbrev § 2 annet ledd er at den innfriende oppdragsgiver kan kreve at de andre skal betale etter det underliggende forhold.¹⁵² Medkausjonistene skal dermed kun betale det de til slutt skal måtte dekke. Det er altså et proratarisk ansvar i regressomgangen.

Hvis en av de solidarisk ansvarlige ikke betaler sin del, skal den delen fordeles på alle de øvrige etter gjeldsbrevsloven § 2 tredje ledd. Det vil si at også den innfriende solidarisk ansvarlig må dekke en del av det beløp meddebitoren ikke betalte.¹⁵³ Dette kalles gjerne subsidiært solidaransvar, selv om det ikke er helt treffende. Ansvarer er fremdeles pro rata på den måten at den innfriende solidaransvarlige kun kan kreve de enkelte for deres del av ansvaret. Hele beløpet som mangler, kan ikke kreves av en av de andre solidarisk ansvarlige.

¹⁵¹ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 61.

¹⁵² Torvund (1994) s. 234.

¹⁵³ Selvig (2008) note 8.

4.7 Hvordan håndheves solidaransvaret og hvilke sanksjoner har brudd på solidaransvaret?

Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet har som nevnt tidligere ikke kompetanse til å pålegge arbeidsgiver å utbetale lønn. De har dermed heller ingen mulighet til å pålegge den solidarisk ansvarlige til å utbetale lønn. Dersom solidarisk ansvarlig bestrider kravet, vil arbeidstakeren måtte forfølge kravet på alminnelig måte gjennom rettsystemet. Dette er kostbart og langtekkelig for arbeidstakeren.

Arbeidsgiver som ikke retter seg etter vedtak truffet av Tariffnemda, kan straffes med bøter i henhold til allmenngjøringsloven § 15. Dette omfatter imidlertid kun arbeidsgiver, eller den som i arbeidsgiverssted leder virksomheten. I henhold til allmenngjøringsloven har brudd på solidaransvaret ingen annen virkning enn at kravet kan forfølges gjennom sivilt søksmål.

5 Er solidaransvaret i samsvar med sitt tiltenkte formål?

I denne delen skal innholdet i solidaransvaret (kapittel 4) holdes opp mot formålet (kapittel 3). Formålene er i den videre fremstillingen delt i tre grupper: sikre faktisk utbetaling av likeverdig lønn (5.1), motivere til valg av seriøse underleverandører (5.2) og hindre konkurransevridning (5.3).

5.1 Kan solidaransvaret sikre utenlandske arbeidstakere likeverdig lønn og lønnsutbetaling gjennom solidaransvaret?

Å sikre likeverdig lønn som er hjemlet i allmenngjøringslovens formålsbestemmelse, er svært nært knyttet til det å få faktisk utbetaling, som er et av hensynene bak solidaransvaret. Disse to hensynene vil derfor drøftes samlet under dette punktet.

5.1.1 Er hvem som er omfattet av solidaransvaret, i samsvar med formålet?

Det er i følge allmenngjøringslovens formål ”*utenlandske arbeidstakere*” som skal sikres.¹⁵⁴ Solidaransvaret er som det fremgår av drøftelsen ovenfor i punkt 4.1.1, ikke begrenset til å gjelde for utenlandske arbeidstakere. Ansvarer omfatter derfor tilsynelatende flere arbeidstakere enn formålet skulle tilsi. Solidaransvaret er imidlertid begrenset på andre måter. Det vil i dette punktet vurderes om de begrensningene som følger av punkt 4.2 gjør at solidaransvaret ikke er i samsvar med formålet om å sikre utenlandske arbeidstakere.

Er det i samsvar med formålet at det er arbeidstakere som sikres, og ikke alle som arbeider i Norge, slik som for eksempel selvstendig næringsdrivende?

Både formålet og solidaransvaret er ment å verne arbeidstakere. Det er derfor i samsvar mellom allmenngjøringsloven § 13 og lovens formål at det kun er arbeidstakere som er omfattet av solidaransvaret. Det vil dog kunne være et problem dersom arbeidstakeren

¹⁵⁴ Allmenngjøringsloven § 1.

opptrer som selvstendig næringsdrivende, men i realiteten er arbeidstaker. Utfordringen vil her ligge i å vurdere om personen er å anse som arbeidstaker. Dette vil kunne være avgjørende for om solidaransvaret fungerer etter sitt formål, men det er et problem som knytter seg til bruken av begrepet arbeidstaker, og ikke solidaransvarets virkeområde.

Forutsatt at reelle arbeidstakere er omfattet av solidaransvaret, er det i samsvar med formålet at selvstendig næringsdrivende faller utenfor virkeområdet.

Et annet problem er at solidaransvaret kun gir bedre vern til de arbeidstakerne som omfattes av allmenngjøringsvedtak. Som vist ovenfor i punkt 4.2.1 og 4.2.2 vil allmenngjøringsloven og allmenngjøringsforskriften begrense solidaransvarets virkeområde. Evju har i sin høringsuttalelse tatt opp dette problemet.¹⁵⁵ Solidaransvaret er slik Evju ser det derfor kun en delvis løsning på problemet.

Loven har som formål å sikre alle utenlandske arbeidstakere. Det er på bakgrunn av denne begrensningen en stor gruppe arbeidstakere som loven ifølge sitt formål er ment å sikre, men som ikke vil ivaretas av solidaransvaret fordi loven ikke sikrer arbeidstakeren før allmenngjøringsvedtak er truffet.

Et siste problem i denne sammenheng er at solidaransvaret forutsetter at det er en kontraktsskjede. Det må altså som drøftet i 4.2.3 foreligge en leverandør over arbeidsgiver. Dersom det ikke er en kontraktsskjede, har arbeidstakeren ingen andre enn sin arbeidsgiver å rette kravet sitt mot. Oppdragsgiver er kun ansvarlig for de arbeidstakerne som er ansatt hos hans underleverandører.

Eksempelvis dersom en byggherre ansetter to entreprenører (A og B) til å utføre et arbeid. Det forsettes at de begge skal drive med bygningsarbeid på byggeplass, og at en tariffavtale er allmenngjort. Entreprenør A bruker kun egne ansatte for å utføre arbeidet, mens entreprenør B ansetter en underentreprenør (C) til å gjøre deler av sitt arbeid. C har to ansatte. A, B og C sine ansatte jobber altså på samme byggeprosjekt til denne byggherren. De har alle arbeidsavtaler som sikrer lønn i henhold til tariffavtale.

¹⁵⁵ A: Evju (2009) s. 3.

Problemet er imidlertid at verken A eller C sine ansatte mottar lønn. B sine ansatte forteller en dag i lunsjen at de har hørt om noe som heter solidaransvar. De ansatte sjekker dette opp, og C sine ansatte fremmer et krav til B, og får lønn. A sine ansatte derimot har ingen entreprenør å fremme sitt krav mot, fordi det ikke er en kontraktkjede.

B som ikke er en del av A sin kontraktskjede vil ikke være ansvarlig (punkt 4.2.3), og det vil heller ikke byggherren (se punkt 4.1.1). A sine ansatte må derfor fremsette sitt krav overfor arbeidsgiver på alminnelig måte. Det vil altså si at jo lenger kontraktskjeden er, jo flere har arbeidstakeren å fremme sitt krav mot.

Denne ordningen vil for arbeidstaker kunne føles veldig tilfeldig. Det er ikke alltid at det er de oppdrag der det er lange kontraktskjeder, at arbeidsgivers lønnsplikt misligholdes. På den annen side er det ved bruk av mange underleverandører at risikoen for useriøse aktører øker kraftig. Dette fordi det medfører at entreprenørene kan sette bort arbeidet og dermed ikke lenger ha ansvar for lønn, i motsetning til om han skulle benyttet seg av egne ansatte.

Formålet med lik lønn og faktisk utbetaling tilsier imidlertid at alle arbeidstakerne skal sikres lønn, uavhengig av om det er noen kontraktskjede.

Det er på bakgrunn av disse fire begrensningene mange arbeidstakere som i henhold til formålet burde være sikret, men som faller utenfor solidaransvarets virkeområde. Formålet kan derfor ikke sies å være fullt ut oppfylt i forhold til hvilke subjekter som dekkes av solidaransvaret.

5.1.2 Er hva som er omfattet av solidaransvaret, i samsvar med formålet?

Det vil i det følgende vurderes om de begrensningene som fremkommer av drøftelsen i punkt 4.3 der det vurderes hva som er objektet for solidaransvaret, gjør at formålet ikke kan sies å være oppfylt.

Som drøftet i punkt 4.3.1 er det kun lønn etter en allmenngjøringsforskrift som er omfattet av solidaransvaret. Dette var et omstridt punkt i høringsrunden.

Arbeidstilsynet mener at ansvaret bør omfatte all faktisk lønn.¹⁵⁶ Det anføres at den ordningen lovgiver har valgt, gir en uheldig situasjon fordi det medfører at arbeidstaker må forfølge to krav dersom han ønsker all lønnen han har krav på, og ønsker å benytte seg av solidaransvaret. Arbeidstakeren vil måtte rette et krav mot solidarisk ansvarlig, og et mot arbeidsgiver for differansen mellom avtalt lønn og minstelønn. Det kan tenkes at arbeidstakeren ikke orker eller har anledning til å forfølge to lønnskrav.

Formålet med bestemmelsen er imidlertid kun å sikre likeverdig lønn, ikke sikre utbetaling av all lønn. Dersom arbeidstakeren får utbetalt lønn av den solidarisk ansvarlige, vil han få lønn i henhold til allmenngjøringsforskriften. Når allmenngjøringsloven fungerer slik at forskrift allmenngjør et visst lønnsnivå for at dette skal gjelde som et slags minste nivå, må det kunne antas at departementet har ment at dersom arbeidstaker mottar denne lønnen, så mottar han en lønn som er å anse som likeverdig.

Dersom arbeidstakeren får lønn i henhold til allmenngjøringsforskriften, må formålet på bakgrunn av dette kunne sies å være oppfylt. Tariffavtaler, for eksempel den som gjelder for bygningsarbeidere i Oslo,¹⁵⁷ fastsetter kun hvilken timelønn arbeidstakeren har krav på. Lønn i henhold til allmenngjøringsforskrift, er derfor timelønn. Et problem som kan tenkes er at arbeidsgiveren ikke har fulgt allmenngjøringsvedtaket, og fastsatt arbeidstakerens lønn basert på provisjon. Arbeidstakeren vil da ofte ikke ha ført timelister, og det vil være svært vanskelig å finne ut hva arbeidstakeren vil ha krav på i henhold til allmenngjøringsloven. Dette vil kunne være et praktisk hinder for at solidaransvaret skal fungere i samsvar med sitt tiltenkte formål.

Et annet spørsmål, er om det er i samsvar med formålet at arbeidstaker ikke kan kreve refusjoner av solidarisk ansvarlig jf. punkt 4.3.1. Det kan tenkes at arbeidsgiveren utbetaler lønn etter allmenngjøringsforskriften, men får arbeidstakeren til å kjøpe inn materialer og ikke tilbakebetaler det arbeidstaker har lagt ut. Utgiftene arbeidstaker

¹⁵⁶ Arbeidstilsynet (2009) s. 3.

¹⁵⁷ Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge § 4.

betaler for, er kostnader arbeidsgiveren ville hatt i sin drift. Ved å få arbeidstakeren til å dekke dette, vil arbeidstakeren ha mottatt lønn etter allmenngjøringsforskriften, men ikke i realiteten sitte igjen med minstelønnen. Arbeidstakeren vil ha krav på å få dette tilbakebetalt, men det vil være en måte å unngå at leverandørene faktisk blir solidarisk ansvarlige for lønn etter allmenngjøringsforskriften. Dette vil ikke være i samsvar med lovens formål om å sikre faktisk utbetaling av likeverdig lønn. I tillegg vil det kunne motivere til å bruke useriøse underleverandører som er villig til å omgå reglene.

Solidaransvaret omfatter mer enn bare lønn, som er det formålet har ment å dekke i henhold til drøftelsen i punkt 3.1.3; det dekker også feriepenger i henhold til ferieloven jf. 4.3.3.

Om feriepenger burde falle utenfor ansvaret, var også et omstridt tema i høringsrunden. NHO anførte at solidaransvaret ikke burde omfatte feriepenger.¹⁵⁸ Begrunnelsen for dette var at feriepenger normalt ikke forfaller før det påfølgende år. Dette vil si at betalingen ikke er misligholdt på det tidspunktet kravet fremsettes. På dette tidspunktet skal arbeidstaker derfor i utgangspunktet ikke ha utbetalt pengene.

Lønn og feriepenger er, som det sies i forarbeidene, svært nært knyttet sammen.¹⁵⁹ Dersom alminnelig lønn blir misligholdt, og arbeidstakeren ikke på samme tidspunkt kunne fremsette krav om feriepenger, ville det medføre at arbeidstaker fikk to krav han måtte forfølge med ulike frister å forholde seg til. Dette ville være tyngende for arbeidstakere, og presumsjonen om at dersom arbeidsgiver ikke betaler lønn, vil han ikke betale feriepenger, gjør derfor at det burde kunne fremsettes krav om feriepenger der lønnskravet er misligholdt.

Lovens formål er dog bare å sikre faktisk utbetaling av likeverdig lønn. Solidaransvaret går derfor lenger enn formålet skulle tilsi, for å oppnå en praktisk god løsning for arbeidstaker.

¹⁵⁸ NHO (2009) s. 8.

¹⁵⁹ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 59.

Et annet spørsmål er om forskriftenes bestemmelser om fravikelighet, som er drøftet i 4.3.5, strider med lovens formål. Når det er slik at enkelte bestemmelser kan fravikes dersom arbeidstakere totalt sett har bedre vilkår, vil dette kunne skape en del problemer. Dersom for eksempel en arbeidstaker fremsetter et krav om lønn etter allmenngjøringsforskriften, og arbeidsgiver bestrider kravet fordi arbeidstaker har fått ekstra betalt feriedager, må det spørres om dette er bedre for arbeidstaker. Å avgjøre om noe samlet sett er bedre for arbeidstakeren, vil i mange tilfeller kunne være svært vanskelig. Dersom arbeidsgiver anfører at arbeidstaker ”samlet sett” har bedre arbeidsvilkår, vil en slik konflikt måtte løses gjennom rettsapparatet. Dette kan ta lang tid, og arbeidstakeren har ofte ikke midler til det. Det kan derfor tenkes at arbeidsgiver anfører dette for å unngå å måtte dekke lønnskravet. Dette samsvarer dårlig med lovens formål om å sikre faktisk utbetaling av likeverdig lønn.

Det er på bakgrunn av disse begrensningene ikke alt som i henhold til formålet skulle vært omfattet, som faller inn under solidaransvaret.

5.1.3 Er de krav som stilles til arbeidstaker, i samsvar med formålet?

Er de begrensninger som er drøftet i punkt 4.4.1 i samsvar med formålet om å sikre likeverdig lønn og faktisk utbetaling?

Det stilles krav til at arbeidstakeren skriftlig skal fremme sitt krav. Som vist ovenfor i punkt 4.4.1 er skriftlighetskravet en gyldighetsregel. Det vil si at dersom arbeidstaker på grunn av manglende evne til å nedskrive et krav har ringt solidarisk ansvarlig og meldt sitt krav, vil han ikke ha krav på lønn fra solidarisk ansvarlig. Dette gjelder selv om han kan dokumentere at kravet fremsettes, ved for eksempel en båndinnspilling, og har sendt inn dokumentasjon. Dette samsvarer dårlig med lovens formål om å sikre utenlandske arbeidstakere likeverdig lønn. Det er særlig for utenlandske arbeidstakere at et slikt krav vil være et problem fordi de ikke evner å skrive på norsk.

I tillegg skal kravet dokumenteres. I realiteten fremmer denne ordningen det problemet som allerede finnes, som er at jo flere regler arbeidsgiveren bryter, for eksempel lar være å gi arbeidstaker arbeidsavtale og lønnslipper, jo vanskeligere blir det for

arbeidstakeren å nå frem med sitt krav. Det er altså fremdeles store muligheter for arbeidsgiver til å spekulere i hvordan det kan gjøre vanskelig for arbeidstaker å få lønn. Dette poenget har Oslo Bygningsarbeiderforening fremmet i sin høringsuttalelse.¹⁶⁰ Et eksempel kan være at arbeidsgiveren betaler arbeidstakeren kontant, slik at det blir svært vanskelig for arbeidstakeren å vise at han ikke har fått lønn etter allmenngjøringsforskriften.

LO tok i sin høringsuttalelse opp at det ikke kunne stilles strengere krav til dokumentasjon enn det som ville være praktisk mulig for arbeidstakeren å oppfylle. LO uttaler at det ofte mangler arbeidsavtaler,¹⁶¹ mens departementet mente at dette kun var i unntakstilfeller.¹⁶²

Fellesforbundet sier også i sin høringsuttalelse at det må være opp til arbeidsgiver å fremskaffe bevis, eventuelt motbevise kravet. Det bør i følge Fellesforbundet ikke kreves mer av arbeidstaker enn at vedkommende skriver ned på et papir hva han mener han har krav på. Arbeidsgiver er nærmere til å kunne fremskaffe dokumentasjon.¹⁶³ Oslo Bygningsarbeiderforening mener at det ikke bør stilles så strenge krav.¹⁶⁴

I følge departementet må arbeidstakeren uansett dokumentere kravet dersom han ønsker å ta saken videre i rettsapparatet.¹⁶⁵ Dersom formålet er å sikre faktisk utbetaling uten å måtte forfølge kravet gjennom rettsapparatet, bør reglene legge til rette for at dette er mulig for arbeidstakeren. Det eneste som er endret dersom kravet bestrides på grunn av manglende dokumentasjon, er at man har en annen motpart, muligens en sterkere motpart enn arbeidsgiver. Beviskravet i solidaransvaret samsvarer derfor dårlig med lovens formål.

¹⁶⁰ Oslo Bygningsarbeiderforening (2008) s. 8.

¹⁶¹ LO (2009) s. 6.

¹⁶² Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 60.

¹⁶³ Fellesforbundet (2009) s. 4.

¹⁶⁴ Oslo Bygningsarbeiderforening (2009) s. 8.

¹⁶⁵ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 60.

En tenkelig løsning kunne vært å ha en omvendt bevisbyrde, der oppdragsgiver kontaktet arbeidsgiver som var pliktet til å dokumentere at lønn etter allmenngjøringsforskriften var utbetalt. På den annen side kan en slik løsning være svært byrdefullt for oppdragsgiveren. Det kan anføres at denne løsningen vil medføre at det fremsettes mange grunnløse krav. Ut fra hensynet til å sikre arbeidstakeren likeverdig lønn og faktisk utbetaling må imidlertid en slik løsning være den beste.

De krav som stilles til arbeidstaker samsvarer derfor ikke med solidaransvarets formål.

5.1.4 Er fristen for å fremsette kravet, i samsvar med formålet?

I høringsrunden var det stor diskusjon rundt hva som måtte være fristen dersom solidaransvaret skulle oppnå sin tilsiktede virkning. Det var i høringsnotatet foreslått en fire ukers frist.¹⁶⁶ Agendarapporten konkluderte med at nytten av solidaransvaret med den fire ukers frist som var satt i høringsnotatet, hovedsakelig ville være indirekte.¹⁶⁷ Dette vil si at solidaransvaret ikke faktisk vil sikre utbetaling av lønn dersom fristen var for kort.

Arbeidstakerorganisasjonene anførte at en fire ukers frist ville undergrave virkningen av solidaransvaret. Det er i forarbeidene omtalt hvilke hensyn som bør vektlegges i en slik vurdering. Det er uttalt at arbeidstaker må ha ”*får rimelig tid til å områ seg*”, og at det må tas i betraktning at det er utenlandske arbeidstakere som skal anvende reglene.

Det er vanskelig å si akkurat hvor lang tid arbeidstaker vil trenge for at fristen ikke skal være et hinder for at solidaransvaret fungerer. Dersom fristen i realiteten gjør at arbeidstakeren ikke får benyttet seg av solidaransvaret, vil det ikke være i samsvar med formålet. Fristen i allmenngjøringsloven § 13 er satt til tre måneder. Spørsmålet i det videre blir om den tre måneders fristen vil hindre faktisk lønnsutbetaling.

Flere av arbeidstakerorganisasjonene hevdet at det var behov for frister ut over det departementet foreslo i høringsbrevet, og også utover lovens resultat. I LO sin hørings

¹⁶⁶ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 59.

¹⁶⁷ Agenda (2008) s. 21.

uttalelse foreslår EL&IT forbundet at det skal settes en frist på 52 uker fra forfall,¹⁶⁸ mens Fellesforbundet foreslår en frist på fire måneder.¹⁶⁹ De anførte at mange arbeidstakere ofte ikke har lønnslipper, og at dette gjør det vanskelig å beregne lønnen. De anførte videre at mange av disse arbeidstakerne har lite kunnskap om reglene og at det kan også være et lojalitetsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Andre problemer kan være at arbeidsgiveren utsetter betaling ved å love lønn neste uke, eller betale litt og litt, slik at arbeidstakeren fortsetter å tro at han faktisk vil få all lønnen uten å måtte drive den inn. LO mener det på bakgrunn av disse argumentene må være minst seks måneder for å melde kravet; deretter en ytterligere frist for å fremlegge dokumentasjon.

På den annen side fremholdes det i forarbeidene at det av hensyn til oppdragsgiveren er viktig at fristen ikke er for lang. En kortere frist begrenser ansvaret til oppdragsgiver og gjør det mulig for han å ta skritt overfor arbeidsgiver ved for eksempel å holde tilbake betaling. BNL fremholdt at det er viktig å få avsluttet de enkelte prosjektene og gjort dem opp.¹⁷⁰

Lønnsgarantifondet er en statlig ordning som sikrer arbeidstakeren lønn ved konkurs. Dette er også en slags garantiordning, slik som solidaransvaret. Vilåårene er ulike, men også lønnsgarantiordningen har som formål å sikre *”at arbeidstakarane får dekt lønnskrava sine og andre økonomiske krav i mest mogleg rett tid”*.¹⁷¹ Lønnsgarantiloven dekker lønnskrav som ikke er forfalt lenger tilbake i tid enn fire måneder. I tillegg kan krav lenger tilbake i tid dekkes dersom det er tatt aktive skritt.

Et argument for at det bør være like frister i disse to ordningene, er at det gjør det svært mye enklere for arbeidstaker å forholde seg til lovens ulike ordninger.. Det kan anføres at arbeidstakeren ikke kjenner til noen av fristene slik at dette ikke vil være av betydning, men arbeidstakeres manglende informasjon om sin rettsstilling er i seg selv

¹⁶⁸ LO (2009) s. 3.

¹⁶⁹ Fellesforbundet (2009) s. 3-4.

¹⁷⁰ BNL (2009) s. 7.

¹⁷¹ Ot.prp. nr. 38 (1997-98) s. 3.

ikke et argument for at fristene ikke bør samsvare. Det er dog et annet problem som også bør søkes løst. Hvorvidt manglende informasjon kan være et hinder for solidaransvarets virkning, vil drøftes i punkt 5.1.6.

Dersom det er noen gode grunner til ikke å ha like frister, står imidlertid dette argumentet svakt. Et argument mot at det skal være så lang frist, kan være at det her kan dreie seg om to private parter, og at det vil være svært inngripende for oppdragsgiver å ikke få avsluttet oppdraget sitt. Et argument for det motsatte er imidlertid at de hensyn som gjør at det er satt en fire måneders frist i lønnsgarantiloven, også gjelder i situasjoner etter allmenngjøringsloven.

Unntaket i lønnsgarantiloven er godt tilpasset situasjoner som vil kunne oppstå ved fremsettelse av krav på lønn. Det kan tenkes at arbeidstaker forfølger sitt lønnskrav, og arbeidsgiver utbetaler deler av kravet. I god tro om at det resterende vil utbetales, venter derfor arbeidstakeren i rimelig lang tid før han forfølger kravet videre. En annen situasjon kan være at arbeidstakeren ikke kjenner til solidaransvaret, og derfor starter å forfølge kravet mot arbeidsgiver, men må trekke seg fordi de gebyrer som oppstår er for kostbare. Den nåværende fristen vil da kunne medføre at vedkommende ikke kan rette et krav mot solidarisk ansvarlig, når eller dersom han blir kjent med disse reglene.

Den norske modellen for solidaransvar baserer seg på det tyske solidaransvaret. Det norske solidaransvaret skiller seg fra det tyske ved at det i AEntG artikkel 1a,¹⁷² som er hjemmelen for solidaransvaret i tysk lov, ikke er satt noen frist for når arbeidstakeren må fremsette et slikt krav. Når lovgiver har valgt å benytte seg av den tyske modellen, men har lagt til et vilkår som vil avgrense arbeidstakerens muligheter for å fremme sitt krav, er det klart at den norske løsningen ikke vil omfatte like mange arbeidstakere som den tyske ordningen, og dermed vil den fungere mindre godt i samsvar med sitt formål.

Solidaransvarets frist for fremsettelse av kravet vil klart fungere som en skranke og et hinder for å sikre utbetaling av likeverdig lønn, og samsvarer derfor ikke med solidaransvarets formål.

¹⁷² Arbeitnehmer-Entsendegesetz 26. februar 1996.

Forfallstidspunktet vil være avgjørende for når fristen løper ut. I henhold til drøftelsen i punkt 4.3.1 vil norske domstoler måtte anvende utenlandsk rett dersom det blir uenighet omkring hva som er forfallstidspunktet. Departementet foreslo i forarbeidene at det skulle inntas en egen bestemmelse om forfallstidspunkt dersom det ble et tvistetema, i likhet med arbeidsmiljøloven § 14-15. Departementet har i allmenngjøringsloven § 13 fjerde ledd derfor åpnet for at det kan gis nærmere regulering i forskrift. Slik som bestemmelsen er utformet i dag, vil den kunne gi rom for at dette blir et tvistetema. Dersom det er uenighet omkring dette, vil arbeidstakeren måtte få dette avgjort av domstolen. Dette samsvarer dårlig med formålet til solidaransvaret. Formålet tilsier derfor at dette bør reguleres i forskrift.

5.1.5 Er håndhevings- og sanksjonsreglene i samsvar med formålet?

Reglene om sanksjon og håndhevning ble redegjort for i punkt 4.7. Selv om solidaransvaret gir arbeidstaker flere å rette sitt krav mot, skal det ikke mer til enn at solidarisk ansvarlig bestrider kravet, så vil det oppstå store problemer for arbeidstakeren. Det vil da være mulig for arbeidstaker å rette sitt krav mot en annen solidarisk ansvarlig, dersom det er flere leverandører over arbeidsgiver i kontraktskjeden. Dersom det ikke er det, vil imidlertid arbeidstakeren måtte reise søksmål. Dette søksmålet vil da enten kunne reises mot arbeidsgiver, og arbeidstaker vil være i samme situasjon som om solidaransvaret ikke eksisterte. En annen mulighet er å reise søksmål mot solidarisk ansvarlig dersom arbeidstakeren tror solidarisk ansvarlig har bedre betalingsvilje eller betalingsevne enn arbeidsgiveren.

Det er klart at arbeidstakeren har større sjanse for å få lønnen sin utbetalt når han har flere å rette sitt krav mot, men gode håndhevingsmekanismer er avgjørende for at solidaransvaret kan sies å oppfylle sitt formål om å sikre likeverdig lønn og faktisk utbetaling.

Sanksjoner for brudd på solidaransvaret er fraværende. Sanksjoner vil kunne være avgjørende for at en bestemmelse skal fungere avskrekkende. Det kan anføres at det er en sanksjon å bli solidarisk ansvarlig dersom oppdragsgiver velger en useriøs underleverandør. Dette er på den annen side ikke en sanksjon forbundet med brudd på solidaransvaret. Dersom solidarisk ansvarlig lar være å utbetale når et krav blir rettet

mot ham, kanskje i håp om at arbeidstakeren vil gå videre på neste solidarisk ansvarlig, eller la være å forfølge saken videre på grunn av de ressurser som da kreves, bør det ha følger for å være i samsvar med lovens formål. Slik loven er utformet i dag, vil det ikke ha noen virkning for oppdragsgiveren unntatt et eventuelt dårlig omdømme. Dette samsvarer dårlig med lovens formål.

5.1.6 Kan manglende kjennskap til reglene, medføre at solidaransvaret ikke fungerer i samsvar med sitt formål?

Dersom arbeidstaker ikke kjenner til reglene om solidaransvar, vil ikke arbeidstakeren kunne fremsette kravet, og ansvaret vil dermed ha begrenset virkning. Det er derfor avgjørende for at solidaransvaret skal sikre faktisk lønnsutbetaling at arbeidstakeren får kjennskap til reglene.

LO foreslo på bakgrunn av dette i sitt høringsforslag at det i lov om tjenestevirksomhet, som gjelder for tjenester omfattet av EØS-avtalen,¹⁷³ bør være en informasjonsplikt. Arbeidstakeren skulle gjennom denne ordningen gis informasjon om tariffavtaler, allmenngjøringsvedtak og solidaransvaret.

Dette forslaget baserer seg på det svenske forslaget om et forbindelseskontor. Det svenske forslaget lyder som følger: *”förbindelsekontoret skal bistå arbeidsgivare och arbetstagare med information om vilka villkor enligt kollektivavtal som kan komma att bli tillämpliga vid utstationering i Sverige och vid utsationering från ett annat EES-land, vilka villkor enligt kollektivavtal som facklig organisation kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder enligt 5 b §”*.¹⁷⁴

¹⁷³ Lov 19. juni 2009 nr. 103 (Tjenesteloven) om tjenestevirksomhet § 2.

¹⁷⁴ SOU 2008: 123 s. 76.

5.2 Kan solidaransvaret gi entreprenører *"motivasjon til å velge seriøse underleverandører"*?

Motivasjonen til å velge seriøse underleverandører er at disse underleverandørene vil lønne sine ansatte i henhold til allmenngjøringsforskrift slik at oppdragsgiver ikke blir solidarisk ansvarlig. Er det slik at det er mulig for bedrifter å vite på forhånd om det vil betales lønn? Norges Bondelag anførte i sin høringsuttalelse at dette ikke var mulig, særlig ikke for små bedrifter.¹⁷⁵ Det skal i dette punktet vurderes nærmere om solidaransvaret motiver leverandører til å velge seriøse underleverandører.

5.2.1 Er hvem som kan bli solidarisk ansvarlig, i samsvar med formålet?

I punkt 4.1 ble det drøftet hvem som kan bli solidarisk ansvarlig.

Samsvarer det med hensynet til å velge seriøse underleverandører at bestiller ikke blir solidarisk ansvarlig? Bakgrunnen for at bestiller ikke er omfattet, er de rollene partene har i et kontraktsforhold. *"Det er leverandøren som har påtatt seg å utføre et oppdrag for bestiller, dvs. levere et produkt eller et resultat, og så valgt å bruke underleverandører for å oppfylle deler av oppdraget."*¹⁷⁶

Finnes det situasjoner der en slik ordning kan medføre at man organiserer seg for å unngå det å bli solidarisk ansvarlig? Dersom leverandørene kun benytter sideordnede entreprenører istedenfor underentreprenører for å unngå å skape en kontraktskjede, unngås solidaransvaret. Arbeidstilsynet mener derfor at byggherre/bestiller bør kunne gjøres ansvarlig i disse situasjonene.

Dersom det er mulig å omgå solidaransvaret, bør bestiller bli solidarisk ansvarlig dersom formålet skal sikre at det velges seriøse underleverandører.

Oslo Bygningsarbeiderforening foreslo at bestiller som er næringsdrivende, og det offentlige, alltid bør bli ansvarlig for ansatte hos hovedentreprenøren i

¹⁷⁵ Norges Bondelag (2009) s. 2 siste avsnitt.

¹⁷⁶ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 58.

byggebransjen.¹⁷⁷ I entreprise er det, som i andre underentreprenørforhold, (leverandøren) entreprenøren som velger hvilken underleverandør han skal benytte seg av. Bestiller/byggherre en allikevel ikke en passiv part. Byggherren er ansvarliggjort i henhold til de standardkontrakter.¹⁷⁸ Det anføres av Oslo Bygningsarbeiderforening at dersom byggherren ikke er omfattet av solidaransvaret, er det en risiko for at byggherren velger en entreprenør han vet underbetaler sine arbeidstakere uten risiko for å komme i ansvar selv.

Dersom det er slik at dette vil medføre at byggherren velger useriøse underleverandører, er lovens ordning ikke i samsvar med formålet.

Blant andre JURK og NHO foreslår at det kun er nærmeste ovenstående ledd i kontraktskjeden som bør være ansvarlig da dette vil gi større ansvarsbevissthet.¹⁷⁹ De mener valget av underentreprenør da ville få direkte konsekvenser. Dersom det kun var den nærmest ovenstående part som ble ansvarlig, ville dette kunne gi arbeidstakeren færre å rette sitt krav mot. Et problem oppstår imidlertid hvis den nærmest ovenstående er like useriøs som arbeidsgiver. Arbeidstaker måtte forfølge lønnskravet på alminnelig måte. Dette ville bety at arbeidstakeren ikke er sikret faktisk utbetaling.

Det er derfor ikke samsvar med formålet å begrense ansvaret til å gjelde kun nærmeste ovenstående.

5.2.2 Er hvem som må utbetale lønnen, i samsvar med formålet?

Kan det tenkes at solidarisk ansvarlig kan spekulere i at hvis de ikke utbetaler lønnskravet, vil arbeidstakeren rette sitt krav mot en annen enn solidarisk ansvarlig istedenfor å inndrive kravet gjennom påkrav. Det finnes ingen holdepunkter for at solidaransvaret i allmenngjøringsloven § 13 er et alternativt ansvar; bordet fanger dermed ikke arbeidstaker i forhold til hvilken oppdragsgiver han vil rette sitt krav mot.

¹⁷⁷ Oslo Bygningsarbeiderforening (2008) s. 11.

¹⁷⁸ NS 8405-2008.

¹⁷⁹ JURK (2008) og NHO(2008).

Det er en fordel for arbeidstakere at han kan gå videre, og rette sitt krav mot en annen solidarisk ansvarlig, dersom en av de ansvarlige ikke har betalingsevne. Problemet er dersom det har den virkning at solidarisk ansvarlig avviser kravet for å unngå å måtte dekke lønnskravet. Det vil som nevnt ovenfor ikke ha noen følger for solidarisk ansvarlig dersom han gjør dette. Dette problemet kan dog tenkes løst ved bruk av sanksjoner i de tilfellene der det er betalingsviljen som gjør at solidarisk ansvarlig ikke utbetaler kravet til arbeidstaker.

OBOS anfører at lovgiver har gått for langt ved å la ansvaret være objektivt.¹⁸⁰ Enkelte av høringsinstansene har også foreslått at det bør finnes fritaksgrunner. Dersom ansvaret hadde vært avhengig av skyld, eller dersom det var fritaksgrunner ville det åpne for tvister rundt disse spørsmålene. Dette medfører at arbeidstaker ikke får utbetalt sitt lønnskrav, og må forfølge kravet gjennom rettsapparatet.

Dette er i forarbeidene det avgjørende argumentet for at en slik ordning ikke ville kunne være formålstjenlig.¹⁸¹ Det vil kunne motivere til bruk av useriøse underleverandører og spekulasjon i at arbeidstakeren ikke ville være villig til å forfølge lønnskravet. Dette ville ikke vært i samsvar med formålet.

5.2.3 Er betalingsfristene i samsvar med formålet?

I punkt 4.5 drøftes leverandørens betalingsfrist. Er det i samsvar med formålet at oppdragsgiver har en tre ukers frist til å utbetale lønnskravet? I høringsbrevet var fristen satt til to uker, men NHO mente solidarisk ansvarlig trengte lenger tid til å områ seg. Departementet utvidet fristen til tre uker for at leverandøren skulle ha tid til å avklare og varsle.

Fristen gir som nevnt solidarisk ansvarlig anledning til å undersøke kravet. I dette ligger det at oppdragsgiver kan snakke med arbeidsgiveren om hvorfor det mangler lønn. Dette samsvarer med at oppdragsgiveren er ansvarliggjort for arbeidsgivers handlinger. Det medfører riktignok en forsinkelse i utbetalingen for arbeidstaker, men han får

¹⁸⁰ OBOS (2008).

¹⁸¹ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 56.

fremdeles riktig lønn og han får den faktisk utbetalt, selv om den er noe forsinket. Lovens ordning samsvarer derfor med formålet.

NHO foreslo at det bør innføres en ordning der arbeidsgiver skal ha krav til å få uttale seg.¹⁸² Det trekkes en parallell til lønnsgarantiloven § 3. Departementet mener at det vil være naturlig at oppdragsgiver kontaktes, men at det ikke bør innføres noen plikt til å gjøre dette.¹⁸³

I henhold til punkt 4.5 kan det i samsvar med allmenngjøringsloven § 13 foretas utbetaling uten å varsle de andre solidarisk ansvarlige. Samsvarer dette med lovens formål? Formålet med å varsle er at det ikke skal utbetales dobbelt. Dette hindres ikke dersom det først utbetales, og så varsles. Det oppstår da en mulighet for at en arbeidstaker kan få utbetalt lønn av flere parter. Det er altså ikke i samsvar med formålet bak varslingsreglene. Allikevel er det i alle de solidarisk ansvarlige sin interesse å varsle før utbetaling; trolig vil dette derfor bli den praktiske løsningen.

5.2.4 Er muligheten til å kreve regress i samsvar med formålet?

Hva regressreglene innebærer, ble drøftet i punkt 4.6. Er det slik at regressreglene medfører at oppdragsgiver velger seriøse underleverandører? Dersom regresskravet skal foredeles mellom de solidarisk ansvarlige, vil de oppdragsgivere som har valgt seriøse underleverandører, kunne sikre at de ikke alene må bære tapet, men får regress av medkausjonistene. I utgangspunktet medvirker altså regressreglene til at det velges seriøse underleverandører.

Departementet foreslår i forarbeidene at det bør gjøres private avtaler om hvordan ansvaret skal fordeles. NITO har foreslått at det bør gis veiledning fra det offentlige i hvordan man unngår solidaransvar.¹⁸⁴ Dette ville hjelpe til å sikre at det ikke er slik at de større aktørene alltid er sikret gjennom kontrakt, mens de mindre aktørene må dekke det reelle tapet. Det å benytte private avtaler for å sikre at det blir en korrekt fordeling

¹⁸² NHO (2008) s. 8.

¹⁸³ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 61.

¹⁸⁴ NITO (2009).

av regressansvaret, synes ikke å være like godt i samsvar med formålet. Dette kan medføre at det er de større firmaene, eller kanskje til og med de mindre seriøse firmaene, som er beskyttet ved at de har gode avtaler, og så kan det være de seriøse aktørene som ikke har like gode kontraktsklausuler som i realiteten må dekke regresskravene. Det samsvarer derfor ikke med lovens ordning at tilbakebetalingskravet skal reguleres gjennom avtale.

NHO mener at reglene om regress ikke er utredet tilstrekkelig, og de mener regressreglene må lovfestes.¹⁸⁵ Det kan tenkes at standardavtaler slik NITO har foreslått, og lovregulering, vil kunne avhjelpe dette problemet.

5.3 Kan solidaransvaret bidra til å hindre konkurransevridding?

Å hindre konkurransevridding er hjemlet i formålsbestemmelsen til allmenngjøringsloven,¹⁸⁶ men fremkommer også av forarbeidene til solidaransvaret.¹⁸⁷ Loven har kun til formål å hindre vridninger til ulempe for det norske markedet.

5.3.1 Er solidaransvaret i samsvar med formålet dersom det bidrar til like konkurransevilkår for leverandørene?

Å hindre konkurransevridding henger nært sammen med de overnevnte formålene. Dersom det er lik lønn, vil det ikke medføre en vridning i markedet om det ansettes utenlandske arbeidstakere. Videre vil det være slik at hvis arbeidstakerne er sikret lik lønn og ikke underbetales, vil det heller ikke være noen fordel å velge useriøse underleverandører. Dersom solidaransvaret medfører et likt grunnlag for konkurranse, er det i samsvar med formålet.

Problemet er imidlertid at en forskrift i medhold av allmenngjøringsloven ikke fastsetter et lønnsnivå som svarer til den lønnen arbeidstakere i samme bransje mottar. Når minstelønnen settes så lavt at den ikke er i samsvar med resten av markedet, vil den ikke sikre arbeidstakeren lik lønn, eller at det velges seriøse underleverandører og dermed heller ikke hindre konkurransevridding.

¹⁸⁵ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 54.

¹⁸⁶ Allmenngjøringsloven § 1.

¹⁸⁷ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 6.

5.3.2 Er solidaransvaret i samsvar med formålet dersom det vanskeliggjør markedstilgangen for enkelte aktører?

Det kan tenkes at solidaransvaret utelukker visse selskaper fra markedet. Dette problemet oppstår dersom ordningen medfører at oppdragsgiver velger større og kjente aktører for å forsøke å forsikre seg om at det ikke vil bli solidarisk ansvarlig. Mindre aktører, selv om de er seriøse, vil da kunne få store problemer med å få oppdrag. Et annet problem mindre selskaper kan oppleve, er at de ikke vil kunne overleve i markedet dersom entreprenøren holder tilbake store deler av vederlaget for å dekke et eventuelt krav på lønn. Dette vil i så fall bety at det er skapt en vridning i markedet, og at solidaransvaret ikke hindre vridning i henhold til formålet.

OBOS anførte at en slik ordning ville medføre at oppdragsgivere velger kjente, etablerte og store aktører. De peker videre på at dette vil de små aktørene tape på, også de som er seriøse. Det vises, for å underbygge dette standpunktet, til departementets egen uttalelse i lovens forarbeider fra 2007.¹⁸⁸ NHO tok opp de samme problemene.

Solidaransvaret kan derfor ikke sies å oppfylle formålet om å verne konkurransevridning.

En løsning på dette problemet kan være at det opprettes standardavtaler. Det kan tenkes at slike avtaler vil kunne eliminere noe av frykten som ligger i å bruke mindre ukjente selskaper eller utenlandske selskaper.

En annen gruppe som kan tenkes å stenges ute fra markedet, er utenlandske selskaper. Det kan tenkes at oppdragsgiveren ser for seg at sjansen for å måtte dekke lønn, dersom han velger en utenlandsk underleverandør, er større. Det kan videre tenkes at oppdragsgivere er bekymret for muligheten til å kreve regress dersom de bruker utenlandske selskaper. I så fall er reglene direkte medvirkende til å skape konkurransevridning, og ikke hindre det.

¹⁸⁸ Ot.prp. nr. 56 (2006-2007) s. 30.

NHO anfører det i sin hørings uttalelse. Det vil det kunne være vanskeligere å kreve regress over landegrensene. Dette er også fremme som et problem i forarbeidene.¹⁸⁹ Dette er imidlertid ikke konkurransevidning til ulempe for det norske markedet; det er en fordel for det norske markedet og samsvarer derfor godt med lovens formål. Det vil imidlertid kunne være et problem i forhold til EØS.

6 Konklusjon

Når det gjelder vurderingen av hva solidaransvaret innebærer, fremgår det av drøftelsene i punkt 4 at det vil kunne oppstå en del konflikter i forbindelse med fremsettelse av et krav til den solidarisk ansvarlige. Dette er lite heldig fordi slik konflikt alene vil kunne hindre at loven fungerer i samsvar med sitt formål. Dersom det er usikkert hvem, hvordan og hva arbeidstakeren kan kreve, vil uenigheter kunne medføre at lønnskravet måtte forfølges på alminnelig måte. I så fall vil ikke solidaransvaret være en god håndhevingsmekanisme for lønn etter allmenngjøringsforskriften. En mulig løsning for at solidaransvaret skal fungere bedre vil være at lovgiver avklarer rettstilstanden der det vil kunne være usikkert. Dette har departementet åpnet for, ved at det i allmenngjøringsloven § 13 fjerde ledd kan gis nærmere regler om utformingen.

I del 5 der innholdet i solidaransvaret sammenlignes med hensynene bak bestemmelsen, ser man at det på flere punkter er samsvar mellom bestemmelsene og dens formål.

På den annen side omfatter ikke solidaransvaret alle subjektene, og heller ikke hele arbeidstakerens krav som allmenngjøringsloven og solidaransvaret er ment å verne. Solidaransvaret vil på bakgrunn av dette ikke kunne sikre alle utenlandske arbeidstakere faktisk utbetaling av likeverdig lønn, og dermed heller ikke forhindre useriøse virksomhet utenfor lovens virkeområde.

¹⁸⁹ Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) s. 61.

For å kunne oppfylle formålet vil arbeidstakerne og den lønnen som faller utenfor måtte sikres på en annen måte. Innenfor de områder som lover omfatter vil imidlertid solidaransvaret kunne ha god virkning.

Når det gjelder hensynet til å hindre konkurransevidning, er solidaransvaret i henhold til drøftelsen ikke et egnet virkemiddel for å ivareta dette hensynet fordi lønnsnivået i allmenngjøringsforskrifter er for lavt, og det kan utelukke små selskaper. På den annen side utelukker det muligens utenlandske selskaper. Dette er en fordel for det norske markedet, og samsvarer godt med det å hindre vridning til ulempe for det norske markedet. EØS-rettslig vil det nok imidlertid kunne være et problem dersom dette er tilfellet.

På bakgrunn av at oppgaven er en vurdering av lovgivers hensyn, som er å verne arbeidstaker og det norske markedet, kommer begrunnelsen for de begrensninger som er i solidaransvaret ikke frem av drøftelsene. En av årsakene til at solidaransvaret ikke avhjelper alle de utfordringer en arbeidstaker vil ha, er knyttet opp til at reglene også må ta hensyn til arbeidsgiversiden. Solidaransvaret er et unntak fra det alminnelige utgangspunkt om at det kun er avtalepartene som hefter for sine forpliktelser. Ved en for liberal regel, ville det kunne viske ut det klare utgangspunktet.

Brudd på solidaransvaret har som nevnt ingen sanksjoner forbundet med det, foruten dårlig omdømme. Hvor avskrekkende dette vil være, er det på det nåværende tidspunktet ikke være mulig å si. I de saker som har vært framme i media har imidlertid arbeidstakeren fått utbetalt lønnskravet.¹⁹⁰

Samlet sett må det derfor kunne sies at solidaransvaret er et steg i riktig retning for å hindre lavlønnskonkurranse, men at bestemmelsen ikke oppfyller sitt formål fullt ut.

¹⁹⁰ Möllring (2010) og Gedde-Dahl (2010)

7 Litteraturliste

Lover

Nasjonale

1915	Lov 13. august 1915 nr. 6 (tvistemålsloven) om rettergangsmåten for tvistemål. (Opphevet).
1939	Lov 17. februar 1939 nr. 1 (Gjeldsbrevsloven) om gjeldsbrev.
1973	Lov 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v.
1979	Lov 17. desember 1976 nr.100 (Forsinkelsesrenteloven) om renter ved forsinket.
1986	Lov 26. juni 1986 nr. 86 om tvangsfullbyrdelse.
1988	Lov 29. april 1988 nr. 21 (Ferieloven) om ferie.
1988	Lov 24. juni 1988 nr.64 (Utlendingsloven) om utlendingers adgang til riket og deres opphold her.
1992	Lov 27. november 1992 nr. 109 (EØS- loven) om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde.
1993	Lov 4. juni 1993 nr. 58 (Allmenngjøringsloven) om allmenngjøring av tariffavtaler.
1997	Lov 28. februar1997 nr. 19 (Folketrygdloven) om folketrygd.
2005	Lov 17. juni 2005 nr. 62 (Arbeidsmiljøloven) om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern.
2005	Lov 17. juni 2005 nr. 90 (Tvisteloven) om mekling og rettsgang i sivile tvister.
2006	Lov 19. mai 2006 nr. 16 (Offentlighetsloven) om rett til innsyn i dokument i offentlig verksemd.

- | | |
|------|--|
| 2009 | Lov 19. juni 2009 nr. 42 om endringer i allmenngjøringsloven m.m. (solidaransvar mv.). |
| 2009 | Lov 19. juni 2009 nr. 103 (Tjenesteloven) om tjenestevirksomhet. |

Utenlandske

- | | |
|------|--|
| 1996 | Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleitungen- Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) artikkel 1a. |
|------|--|

Forsrifter

- | | |
|------|--|
| 2005 | Forskrift 16. desember 2005 nr. 1566 om utsendte arbeidstakere. |
| 2007 | Forskrift 30. mars 2007 nr. 366 om identitetskort (id-kort) på bygge- og anleggsplasser. |
| 2008 | Forskrift 22. februar 2008 nr. 166 om påseplikt om informasjons- og påseplikt og innsynsrett. |
| 2008 | Forskrift 6. oktober 2008 nr. 112 om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge. |
| 2008 | Forskriften 6. oktober 2008 nr. 1123 om allmenngjøring av tariffavtaler for enkelte petroleumsanlegg på land. |
| 2008 | Forskrift 6. oktober 2008 nr. 1137 om delvis allmenngjøring av Verkstedsoverenskomsten for skips- og verftsindustrien. |
| 2008 | Forskrift 6. oktober 2008 nr. 1122 om allmenngjøring av tariffavtaler for byggeplasser i Osloregionen. |
| 2008 | Forskrift 8. februar 2008 nr. 112 om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. |
| 2009 | Forskrifter 16. november 2009 nr. 1375 om allmenngjøring av tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene. |

Direktiver

91/533/EØF	Direktiv 91/533/EØF 14. oktober 1991 om arbeidsgiverens plikt til å informere arbeidstakeren om vilkårene i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet.
96/71/EF	Direktiv 96/71/EF av 16. desember 1996 utstasjonering av arbeidstakere som ledd i utveksling av tjenesteytelser.

Rettspraksis

Nasjonal praksis

1990	Rt. 1990 s. 903
------	-----------------

Internasjonal praksis

Sak C-165/98	Straffesak mot Andre Mazzoleni og Inter Surveillance Assistance SARL. Sml. 2001 s. I-2198.
Sak C- 341/02	Kommisjonen for De Europeiske Fellesskaper mot Forbundsrepublikken Tyskland. Sml. 2005 I-2733.
Sak C-60/03	Wolff & Müller GmbH & Co. KG mod José Filipe Pereira Félix. Sml. s. I-9553.
Case 63724	DEC. NO 320/09/COL EFTA Surveillance Authority decision of 15 of July.

Forarbeider

Nasjonale

Ot. prp. nr. 26 (1992-93)	Allmenngjøring av tariffavtaler m.v.
Ot.prp. nr. 38 (1997-98)	Om lov om endringer i lønnsgarantiordninga m.m.
Ot. prp. nr. 92 (2005-2006)	(endringslov) Lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. og lov 24. juni 1988 nr. 64 om utlendingers adgang til riket og deres opphold her (utlendingsloven).
Ot.prp. nr. 56 (2006-2007)	(endringslov) Arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven (innleie, påseplikt for oppdragsgivere og innsynsrett for tillitsvalgte mv.).

- Ot.prp. nr. 40 (2008-2009) om lov om endring i utlendingsloven.
- Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) (endringslov) Allmenngjøringsloven m.m. (solidaransvar mv.).
- St. prp. nr. 100 (1991-92) om det europeiske økonomiske samarbeidsområde.
- St. prp. nr. 1 (2008-2009) Den kongelige proposisjon om statsbudsjettet for budsjettåret 2009.
- Innst. O. nr. 98 (1992-93) Innstilling fra kommunal- og miljøvernkomiteen om lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v.
- St. meld. nr. 2 (2005-2006) Revidert nasjonalbudsjett 2006.

Utenlandske

SOU 2008: 123 s. 76

Høringsdokumenter

Høringsnotater

Høringsnotatet

solidaransvar

Høring om effektivisering av allmenngjøringsordningen og solidaransvar 5. desember 2008.

Hentet fra:

http://www.regjeringen.no/upload/AID/publikasjoner/horing/2008/Allmenngjoringsordning_og_solidaransvar/Horing_om_effektivisering_av_allmenngjoringsordningen_og_solidaransvar_051208.pdf

Høringsuttalelser

Evju (2006)	Evju, Stein. <i>Høringsbrev til Arbeids- og inkluderingsdepartementet</i> 13. januar 2005. Hentet fra: http://www.regjeringen.no/upload/kilde/asd/hdk/2005/0006/ddd/pdfv/269805-evju.pdf Sist sitert: 25. oktober 2010.
Høringsuttalelser 10.mars 2009	Høring om effektivisering av allmenngjøringsordningen og solidaransvar. Hentet fra: http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/dok/hoeringer/hoeringsdok/2008/horing-om-effektivisering-av-allmenngjor/horingsuttalelser.html?id=538580 Sist sitert: 20. november 2010.
LO (2009)	LO <i>Høring- effektivisering av allmenngjøringsordningen og solidaransvar</i> 2. februar 2009.
A: Evju (2009)	Evju, Stein <i>effektivisering av allmenngjøringsordningen og solidaransvar</i> 5. mars 2009.
NHO (2009)	NHO, <i>Høring om effektivisering av allmenngjøringsloven og solidaransvar</i> , 5. mars 2009.
Felles- forbundet (2009)	Fellesforbundet, <i>Høring - Forslag om effektivisering av allmenngjøringsordningen og solidaransvar</i> 16. januar 2009.
Oslo Bygningsarbeider- forening (2009)	Oslo Bygningsarbeiderforening, <i>Høring om effektivisering av allmenngjøringsloven og solidaransvar</i> , 12. februar 2008 (2009).
Arbeidstilsynet (2009)	Arbeidstilsynet, <i>Høringsbrev - effektivisering av allmenngjøringsordningen og solidaransvar</i> 2. mars 2009

OBOS (2009)	OBOS, <i>Forslag om innføring av solidaransvar – departementets sak 200806188-/MGS</i> , 4. mars 2009.
JURK (2009)	JURK, <i>Høringsuttalelse – effektivisering av allmenngjøringsordningen og solidaransvar</i> , 5. mars 2009.
NITO (2009)	NITO, <i>Høringssvar - effektivisering av allmenngjøringsordningen og solidaransvar</i> 4. mars 2009.
BNL (2009)	BNL <i>Høring: effektivisering av allmenngjøringsloven og solidaransvar for allmenngjort lønn</i> , 4. mars 2008.
Norges	
Bondelag (2009)	<i>Høringsbrev- effektivisering av allmenngjøringsloven og solidaransvar for allmenngjort lønn</i> 6. mars 2009.

Bøker, artikler og rapporter

Bøker

Bergsåker (1994)	Bergsåker, Trygve <i>Pengekravsrett</i> , Oslo 1994.
Eckhoff (1997)	Eckhoff, Torstein. <i>Rettskildelære</i> , 5. utg. Oslo 1997.
Torvund (1997)	Torvund, Olav <i>Pengekravsrett</i> , Oslo 1997.
Gisle (2002)	Gisle, Jon <i>Jusleksikon</i> , Drammen 2002.
EØS-rett (2004)	Frederik Sejersted ... [et al.]. 2. utg. <i>EØS-rett</i> . Oslo, 2004.
Poulsson (2005)	Poulsson, Einar. [kommentarer til allmenngjøringsloven]. I: Lødrup, Peter, Knut Kaasen, og Steinar Tjomsland, <i>Norsk lovkommentar studentutgave 1980-1996</i> , Oslo 2005.
Jackhelln (2006)	Jackhelln, Henning. <i>Oversikt over arbeidsretten</i> , Oslo 4. utg. 2006.
Woxholth (2006)	Woxholth, Geir. <i>Avtalerett</i> , 6. utg. Oslo 2006 .
Robberstad (2009)	Robberstad, Anne <i>Sivilprosess</i> , Oslo 2009.
Hov (2002)	Hov, Jo <i>Avtaleslutning og ugyldighet kontraktsrett I</i> Oslo 2002.

Artikler

Tidsskriftartikler

- Torvund (1994) Torvund, Olav *Fellesheftelse, kausjon og regress*, Jussens Venner 1994.
- Kolstad (2006) Kolstad, Olav og Erling Hjelmengs *Allmenngjøringsloven og innsynsrett – EØS-rettslige problemstillinger*, Arbeidsrett 1:2006.
- Stensvik (2007) Stensvik, Kjetil *Sosial dumping og nasjonal regulering av arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår under EØS-reglene om fri bevegelse for tjenester* (2007) Arbeidsrett.
- Evju (2008) Evju, Stein *Utstasjonering og sosial dumping- et skandinavisk perspektiv* (2008) Arbeidsrett.
- B: Evju (2009) Evju, Stein. *Almengjøring på norsk*. (2009) Arbeidsrett og arbeidsliv bind 4 s. 1-39.
- Frantzen (2010) Frantzen, Torstein *Anvendelse av utenlandsk rett i norske domstoler*, Lov og rett 07/2010.
- Frøberg (2010) Frøberg, Thomas *Prinsippstyring av straffrettspolitikken* (2010) Kritisk Juss.

Avisartikler

- Kagge (2007) Kagge, Gunnar. *Lever brakke liv på luse lønn*. I: Aftenposten morgen. 13.07.07.
- Brandvold (2008) *31 polakker bodde her* I: Klassekampen 11.11.08.
- Gredde-Dahl (2009) Gredde-Dahl. *Jakter på arbeidsgivere*. I: Aftenposten morgen 28.11.09.
- Gredde-Dahl (2010) Gredde-Dahl, *Fikk lønn etter press*. I: Aftenposten 21.10.10.

Internettsider

Rettsdata

- Selvig (2008) Selvig, Erling *Fyldendahl rettsdata kommentarer til lov om gjeldsbrev*, 2008.
Hentet fra www.rechtsdata.no
Sisert: 8. oktober 2010.
- Melsom (2009) Melsom, Nina. *Gyldendahl rettsdata kommentarer til allmenngjøringsloven*, 2009.
Hentet fra: www.rechtsdata.no
Sisert: 6. september 2010.

FAFO

- Lavlønnskurransen
og sosial dumping (2005) Dølvik, Jon Erik, Eldring, Line og Ødegård, Anne Mette
Lavlønnskurransen og sosial dumping, utfordringer for det seriøse arbeidslivet. Fafo-rapport 485 Hentet fra:
<http://www.fafo.no/pub/rapp/485/485.pdf>
Sisert: 12. November 2010.
- Friberg (2010) Friberg, Jon Horgan. *Utfordringer to år etter EU-utvidelsen*. Fafo- notat 2006:07. Hentet fra:
<http://www.fafo.no/pub/rapp/796/796.pdf>
Sisert: 30. august 2010.
- Ødegård (2010) Ødegård, Anne Mette. *Arbeidstaker går tjenestevei*. Fafo-notat 2005:01. Hentet fra:
<http://www.fafo.no/pub/rapp/759/759.pdf>
Sisert: 15. september 2010.

Andre internett kilder

- Ordnett Hentet fra: www.ordnett.no
Sisert: 25. august 2010.
- Lund (2006) Lund, Elisabeth. *Hemmelig medlemskap*.2006.
Hentet fra:
<http://www.orapp.no/nyheter/neringsliv/article79799.zrm>
Sisert: 3. september 2010.
- Friberg (2010) Friberg, Jon Horgen. *Overgangsordningene*. 2010. Hentet fra:
<http://www.fafo.no/Oestforum/Kunnskapsbase/Temasider/overgangsordninger.htm>
Sisert: 27. august 2010.
- Christensen (2010) Christensen, Stig H. *Godkjenningsordning i renhold* (2010).
Hentet fra:
<http://www.frifagbevegelse.no/arbeidslivet/norge/article5219778.ece>
Sisert: 15. november 2010.
- Møllring (2010) Möllring, Herman *krever lønn for 16 latviere*. Hentet fra:
http://www.magasinet.org/sosial_dumping/article5383920.ece
Sisert: 17. november 2010.

Andre kilder

- AGENDA (2008) AGENDA, *konsekvenser av innføring av solidaransvar for lønn*, 3. desember 2008.
- NS 8405- 2008 Norsk bygge- og anleggskontrakt.